



Universidad
Zaragoza

Trabajo de fin de grado

Efectos económicos de la negociación colectiva

Gonzalo Collar González y Jaime Bueno Bernal

20/11/2018



**Facultad de Ciencias
Sociales y del Trabajo**

Universidad de Zaragoza

Tutora: María Carmen Pelet Redón
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

INDICE

Resumen.....	1
1. Introducción	2
1.1 Objetivos.....	3
2. La negociación colectiva: Definición y estructura	4
2.1. Función	6
3. Características del sistema de negociación colectiva en España	7
3.1 Afiliación	8
3.2 Cobertura.....	13
3.3 Centralización	17
3.3.1 Coordinación de la negociación colectiva	19
4. Efectos económicos de la negociación colectiva en España	22
4.1 Teoría de los trabajadores <i>insiders-outsiders</i>	30
4.2 Negociación colectiva y desempleo tasa de cobertura y tasa de paro	33
5. La reforma laboral de 2012	36
5.1. Flexibilidad de la reforma laboral de 2012	42
5.2. Efectos en las condiciones de trabajo	44
6. Conclusiones.....	49
Bibliografía.....	52
Tabla de ilustraciones.....	54

Resumen

El sistema de negociación colectiva español se caracteriza por situarse en un nivel intermedio de centralización.

La recesión económica de 2008 provocó una serie de efectos económicos y laborales que nuestro sistema de negociación colectiva no fue capaz de internalizar y como consecuencia, se aplicó de manera brusca una reforma enfocada a mitigar sus efectos.

La aplicación de la reforma laboral de 2012 supuso un cambio total del sistema laboral español. El sistema de negociación ineficiente no pudo hacer frente a los efectos de la recesión, y como consecuencia se empeoraron las condiciones para todos los trabajadores. Estas condiciones aún siguen presentes a día de hoy.

Este nivel intermedio de centralización no tiene capacidad para asimilar los hechos negativos que pueden suceder a lo largo del tiempo. Son los sistemas centralizados o descentralizados los que mejores resultados proporcionan

Abstract

Spanish collective bargaining system is known for taking place at a medium level of centralization.

The economic recession in 2008 caused several labours and economic effects that our bargaining levels system was not able to self-resolve and as consequence of that, a blunt labour reform law implanted focusing on mitigate this negative effects.

The implementation of the labour reform in 2012 caused a total change in the Spanish labour system. The inefficient negotiation system couldn't cope up the negative effects and as consequence of that, the labour condition of all workers got worse. This conditions are still the same currently.

This intermedium level of centralization doesn't have the capability to assimilate the negative facts that could happen in a long term. Centralized and decentralized are the systems where the best results we can find.

Palabras clave:

Negociación colectiva, centralización, coordinación, ineficiencia, reformas, condiciones laborales.

Key words:

Collective bargaining, centralization, co ordination, inefficiency, reforms, labour conditions.

1. Introducción

La negociación colectiva es un procedimiento a gran escala que consiste en la creación de reglas y toma de decisiones caracterizado por la intervención directa, conjunta y exclusiva de los representantes de los trabajadores y la parte empresarial.

En el caso de España, el modelo y sistema de negociación colectiva presenta una serie de características que la definen en gran manera como la tasa de afiliación, la tasa de cobertura o el nivel de centralización. Veremos que este sistema de negociación tiene puntos positivos y negativos.

A lo largo del periodo que abarcan los años 2010 y 2015, se han dado una serie de circunstancias que han variado en gran medida la forma en la que se establecían las relaciones laborales. A causa de una recesión económica se ha comprobado que nuestro sistema de negociación colectiva no ha sido capaz de afrontar sus efectos negativos.

La falta de capacidad de adaptación de este sistema ha supuesto una gran cantidad de exigencias del mercado para dar respuesta a la necesidad de equilibrio. El incremento del paro e inflación son solo algunos de los indicadores que nos muestran durante los años 2010-2012 el camino por el que se encontraba España en materia laboral.

Cuando comprobamos los datos durante el periodo 2010 a 2015, nos damos cuenta de que se producen contradicciones y cambios bruscos en lo que a empleo, variación salarial de la negociación colectiva e inflación se refiere. Estos cambios son producidos por la reforma laboral de 2012.

La reforma laboral trae consigo unas modificaciones en el sistema de relaciones laborales que eran necesarias, pero en otras circunstancias en las que los resultados hubieran sido más positivos. La puesta en marcha y aplicación de esta reforma trajo una serie de efectos en las condiciones de los trabajadores. La necesidad de responder a la falta de capacidad y rigidez de nuestro sistema de negociación ha supuesto un alto precio.

1.1 Objetivos

Debido a la dificultad del siguiente proyecto, y que presenta una gran variedad de vertientes de estudio, hemos considerado realizar un estudio principal de nuestro modelo de sistema de negociación.

Los objetivos de este proyecto son establecer las características fundamentales de nuestro sistema de negociación colectiva, así como su comportamiento en un periodo de tiempo determinado (2010-2015), y cuáles son las principales consecuencias que provocó la reforma laboral que afectó al sistema de negociación.

Para llegar a unos objetivos reales, claros y concisos hemos definido los rasgos fundamentales que definen nuestro modelo y sistema de negociación colectiva a través de la tasa de afiliación, cobertura y centralización.

Una vez definidas las principales características de nuestro modelo, hemos comprobado la evolución de estas tasas en este periodo de tiempo, del 2010 al 2015, para conocer esta evolución hemos detectado una serie de efectos económicos que han tenido una gran repercusión como han sido el desempleo, las continuas variaciones salariales o la inflación.

Para la consecución de estos objetivos hemos obtenido datos y conceptos de diversas fuentes, tanto de autores especializados en materia de negociación colectiva y economía, así como autores y teorías clásicas y tablas estadísticas de organismos oficiales como son el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El siguiente proyecto se estructura en cuatro bloques principales que se distribuyen de la siguiente manera:

El primer bloque consta de una explicación general de la negociación colectiva en España, su estructura y cuáles son sus principales funciones.

El segundo bloque consta de los tres principales aspectos por los que se caracteriza nuestro sistema de negociación que son la tasa de afiliación, cobertura y centralización.

El tercer bloque consta de los efectos económicos de la negociación colectiva como consecuencia de la recesión económica de 2008, seleccionando como principales efectos la tasa de paro y tasa de cobertura.

Por último, el cuarto bloque consiste en una breve explicación de la reforma laboral de 2012, que se creó con el objetivo de mitigar los efectos producidos por la crisis económica del 2008, explicando los efectos en las condiciones de trabajo.

2. La negociación colectiva: Definición y estructura

La negociación colectiva supone “un proceso de toma de decisiones entre representantes de los trabajadores y representantes de los empresarios, lo cual implica la negociación y aplicación de acuerdos y reglas para regular los términos de las relaciones en el empleo” (Franz Traxler, 1994, p. 167).

Según Santos, Lasierra, Pérez, Pérez y Da Silva (2014), se establecen durante este proceso se una serie de condiciones que desembocan en el establecimiento de un convenio colectivo, escritas en un documento por el que se establece de manera expresa todas las cláusulas que tienen que cumplir aquellos sujetos que han intervenido en el proceso.

Los resultados de la negociación colectiva y el proceso de negociación dependen y varían en función de la estructura en la que se encuentra. La estructura de la negociación consiste en “el cuadro en el que la negociación colectiva se desarrolla, constituye la red de órganos y procedimientos de negociación que se extiende dentro del sistema de relaciones laborales de un país” (Unguina, J.R, 2004, p.115).

El cuadro en el que se enmarca todo el proceso de negociación no es estático. Esta estructura es cambiante en el tiempo y está sujeta a la evolución constante en función de ciertas variables generales. Las variables son tan amplias que abarcan desde factores económicos o de mercado a sucesos de carácter social.

Cuando hablamos de variables amplias, podemos comprender que los cambios en las estructuras de negociación serán lentos y se producen de forma gradual. La estructura de negociación supone un conjunto enorme y firme por el que se rige la negociación colectiva.

Al tratarse la estructura de negociación de un concepto amplio, éste engloba a todas las unidades de negociación y a las relaciones entre ellas. Sin embargo, normalmente se emplea el término de estructura para referirse a los distintos ámbitos en los que se lleva a cabo.

Para establecer la función clara de la negociación y de su estructura, es necesario acotar el concepto general de estructura: La estructura de la negociación colectiva implica “toda la compleja red de unidades de negociación que existe en un país y en un momento determinados” (Santos, Pérez, Resa, da Silva y Heredero de Pablos, 2007, p.45). Dentro de esta red, nos centramos en particular en las divisiones y subdivisiones, sectores y unidades dentro de los que se realizan las negociaciones.

De manera tradicional, la estructura de la negociación colectiva se realiza dependiendo del ámbito funcional. Además, se tienen en cuenta diversos factores que afectan de manera principal a la propia estructura.

Según Martín Valverde (1992, pp.19-26), se establecen tres factores que determinan la estructura de negociación.

- El establecimiento de factores económicos: Todas aquellas características que se enmarquen y tengan relevancia en el mercado. Se incluyen características del sistema productivo así como costes de trabajo y sectores.
- Factores del sistema de relaciones laborales: La manera en la que se realizan las negociaciones. Tiene connotaciones políticas e históricas que determinan la forma de negociación de los agentes que participan en el proceso.
- Factores jurídicos: Consiste en la legislación y reglas por las que se desarrolla todo el conjunto de la negociación. Son un pilar fundamental, ya que pueden estar determinadas y divididas según ámbitos y funcionalidad de aplicación.

Todos los factores inciden en la estructura y de ellos dependerá el comportamiento de la negociación por lo que serán nuestro punto de inicio. Al ser factores de indudable importancia, nos ayudarán a comprender los impactos sobre los comportamientos en las relaciones laborales.

2.1. Función

La función de la negociación colectiva es el establecimiento de condiciones laborales a través de la creación y regulación de convenios colectivos.

Las condiciones laborales que trata la negociación colectiva varían en gran medida entre los aspectos que pueden abarcan, como señalan Santos *et al.* (2014) pueden tratar temas como jornadas laborales, vacaciones, horas extraordinarias, exigencias y condiciones de despidos, participación de trabajadores en la organización del trabajo o salarios e incrementos de variaciones salariales, conceptos retributivos, gratificaciones de pagas extraordinarias así como la estipulación del ámbito en el que se aplica dicho convenio.

La negociación y pacto de estas condiciones de ninguna manera podrán ser peores que lo establecido en la legislación desarrollada en el Estatuto de los Trabajadores.¹ En concreto es en el artículo número 3 en el que encontramos recogido el principio de derecho mínimo, por el que se determinan las condiciones básicas que suponen el punto de partida de la negociación. Por esta razón es por la que podemos determinar que una de las principales funciones de la negociación colectiva es el desarrollo y mejora de las condiciones que se establecen en la normativa básica.

La negociación colectiva se establece como una norma jurídica debido al reconocimiento en el artículo 37.1 CE “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios” (Constitución Española, 1978 Artículo 37.1 Sección 2). Es decir, esta fuerza vinculante de los convenios colectivos, que de la misma manera puede ser considerada como contractual, obliga a las partes que han participado en el proceso de negociación y a los que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del, mismo a cumplir lo establecido.²

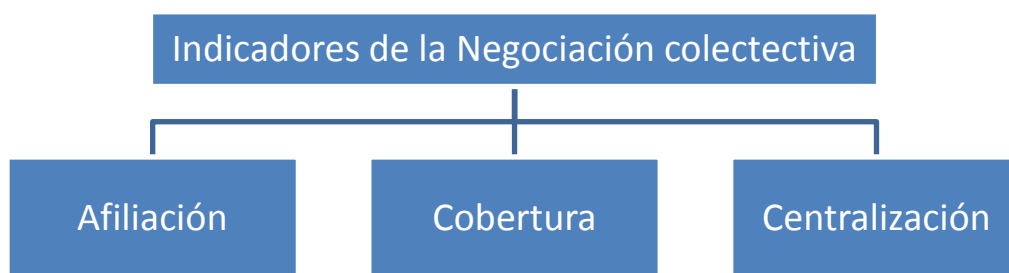
¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicación BOE num.255 de 24/10/2015. Artículo 3.2 y 3.3. Por el que establece que las disposiciones que se establezcan deberán respetar los mínimos necesarios.

²Ibid.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicación BOE num.255 de 24/10/2015. Artículos 3.1b) 3.1c) y 3.5. Por los que se reconoce el carácter normativista a los convenios colectivos.

3. Características del sistema de negociación colectiva en España

Como señala Jesús Lahera (2010), las características de la negociación colectiva se han mantenido prácticamente inalteradas en las últimas décadas, como resultado de que no se han producido unas reformas relevantes en sus principales rasgos institucionales en España.

Para entender estas características, tomaremos como referencia los elementos fundamentales de la negociación colectiva: la cobertura de la negociación, el grado de afiliación y el nivel de coordinación según establece Unguina, J.R (2004).³



1. Principales indicadores de la negociación colectiva. Elaboración propia.

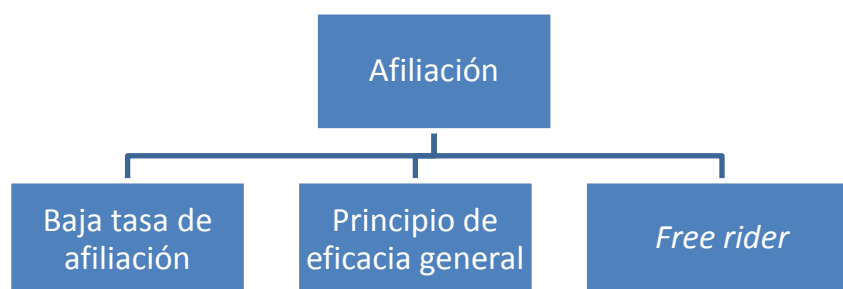
El grado afiliación, la tasa de cobertura y el grado centralización nos ayudarán a establecer los fundamentos básicos que nos definen como modelo estructural y de negociación. Todos ellos son indicadores de todo el entramado y funcionamiento de un sistema de relaciones laborales en un contexto industrial.

Para poder comprender el modelo y estructura de la negociación colectiva en España durante los periodos 2010-2015, primero es necesario establecer los rasgos fundamentales que mejor definen el sistema de negociación.

³ En el que establece a partir de *La estructura de la negociación colectiva*, los principales pilares por los que se sustentan los modelos de negociación. Estas características principales tienen conexión entre ellas y establecen el comportamiento de los sistemas de negociación.

3.1 Afiliación

La primera medida del poder básico de los sindicatos es sin duda, la tasa de afiliación. Se trata de un indicador de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores y de la misma forma, es la manera por la que se establece la fuerza del propio movimiento sindical.



2. Principales características de la afiliación en España. Elaboración propia.

Los estudios sobre cobertura (Martínez-Matute, 2016) establecen que el sistema de negociación colectiva en España se caracteriza por una elevada tasa de cobertura, a pesar de una muy baja tasa de afiliación sindical.

Este bajo nivel de afiliación ha existido durante una gran cantidad de tiempo (Véase figura 3), de manera que España se sitúa entre uno de los países con mayor diferencia entre tasa de cobertura y tasa de afiliación sindical.⁴

Esta característica se produce por el principio de eficacia general automática, que extiende la cobertura de las condiciones pactadas en los convenios colectivos a todos los trabajadores y empresas del ámbito de negociación, sin importar que éstos hayan o no participado en la negociación. Este principio reduce de manera considerable el interés de afiliación sindical, ya que el individuo se beneficia de ella sin tener que participar en el proceso. (Lahera, J.F. 2010, pp.170-171).

⁴ España no es el país que más diferencia tiene entre cobertura y tasa de afiliación, sin embargo se sitúa de los primeros. La cantidad de trabajadores afiliados a personalidades sindicales ha descendido de manera significativa en el último periodo de tiempo.

A continuación presentamos una tabla del grado de afiliación y su evolución desde el año 2000 en distintos países europeos.

País	2000		2007		Var. en % 2000-07	2014		Var. en % 2007-14
	Núm.	Tasa	Núm.	Tasa		Núm.	Tasa	
SISTEMA ESCANDINAVO								
Dinamarca	1.824	73,9	1.733	70,7	-4,9	1.633	68,8	-5,7
Finlandia	1.504	75,0	1.529	70,5	+1,6	1.462	69,0	-4,4
Suecia	2.989	79,1	2.936	70,8	-1,7	2.878	67,3	-1,9
Total	6.317	76,9	6.198	70,6	-1,9	5.973	68,3	-3,6
SISTEMA GERMÁNICO								
Alemania	7.928	24,6	6.604	19,9	-16,7	6.330	18,1	-4,1
Austria	1.190	36,6	1.029	29,9	-13,5	989	27,4	-3,8
Bélgica	1.936	56,2	2.039	54,7	+5,3	2.120	55,1	+3,9
Holanda	1.574	22,9	1.422	19,3	-9,6	1.265	17,8	-11,0
Luxemburgo	116	42,8	120	38,3	+3,3	116	32,8	-2,7
Total	12.744	27,6	11.214	23,3	-12,0	10.821	21,4	-3,5
SISTEMA ANGLOSAJÓN								
Chipre	145	65,1	166	54,9	+14,4	136	45,2	-17,8
Irlanda	495	38,0	562	31,5	+9,7	520	29,6	-7,5
Malta	76	60,3	75	56,4	-0,9	78	52,9	+3,7
Reino Unido	7.108	30,2	6.865	27,9	-1,9	6.445	25,8	-6,1
Total	7.824	30,9	7.668	28,1	-1,9	7.179	26,5	-6,4
SISTEMA MEDITERRÁNEO								
España	2.037	16,6	2.879	17,4	+41,3	2.360	16,9	-18,1
Francia	1.781	8,0	1.795	7,5	-0,6	1.825	7,7	+1,7
Grecia	631	26,5	710	24,5	+11,8	480	21,5	-32,4
Italia	5.195	34,8	5.665	33,5	+8,2	6.131	37,3	+8,2
Portugal	783	21,6	804	20,8	-2,4	665	18,9	-17,3
Total	10.427	18,8	11.596	18,1	+9,3	11.461	19,0	-1,2

3. La afiliación sindical en Europa. Año 2000-2015. Fuente Fundación 1 de Mayo. Informes 123.

El número de afiliados en España durante el periodo 2007-2014 ha descendido de 2879 hasta 2360, lo que supone que tenemos uno de los índices de variación más bajos si lo comparamos con los demás países de la Unión Europea.

La tasa de afiliación permanece muy baja, con un 16,9% de asalariados pertenecientes a un sindicato. Como vemos, la existencia del principio de eficacia general es una característica que define nuestra estructura de manera muy relevante por ejemplo al establecer un modelo tipo *open-shop*. Son modelos de este tipo “todos aquellos en los que una gran parte de los trabajadores se beneficia de los resultados de la negociación colectiva en cualquier ámbito” (Campbell R. McConnel y Stanley L. Brue 2007, p.217).

Este tipo de modelos, fomenta la creación de un tipo de trabajador denominado *free rider*. El efecto *free-rider* ocurre cuando “un trabajador obtiene la mejora en sus condiciones de empleo que le aporta la negociación colectiva sin necesidad de contribuir en la misma” (Alós R. 2014, p.2)

En el caso de España, planteamos el ejemplo de un trabajador que realiza su actividad laboral en una fábrica. En la fábrica existen acuerdos de empresa. Además los trabajadores se ven afectados por determinados tipos de convenios. En el momento en el que trabajador percibe mejoras derivadas de la negociación colectiva, no sentirá la necesidad de afiliarse a un sindicato para conseguirlas, porque ya tiene sus beneficios. Por ello, el trabajador no tendrá motivación alguna para participar en el proceso de negociación colectiva.

Como veremos en el punto posterior, para que un modelo *open-shop* funcione, debe existir una amplia cobertura, aún con una reducida tasa de afiliación sindical. En concreto España, es uno de los países en los que más resalta esta diferencia entre afiliación y cobertura proporcionada.

Se produce a causa de este suceso, según McConnell y Brue (2007), el hecho de que unas pocas entidades sindicales como son el caso de CC.OO. y UGT en España, pacten las condiciones laborales de aproximadamente el 90 por 100 de los trabajadores afectados por algún tipo de convenio.

Nos encontramos con un modelo no sindicalizado de negociación colectiva por el cual un número muy reducido de la fuerza de trabajo pertenece a personalidades sindicales, y son ellos los que condicionan el comportamiento de la parte que no participa en el proceso.

Si nos referimos al modelo de amenaza de acción colectiva desarrollada William T. Dickens (1986), podremos entender la importancia de la tasa de afiliación sindical. En este modelo se expone que las empresas están dispuestas a aumentar salarios y condiciones de trabajo en función al temor de una acción colectiva por parte de los trabajadores,

La base de la fuerza de los trabajadores como sujetos que participan en la negociación colectiva está relacionada de manera directa a la cantidad de trabajadores sindicados. Esto produce que a través de una mayor tasa de afiliación, se puede dar respuesta a las condiciones de las empresas sujetos de la negociación. En el caso de España se va a suplir la falta de afiliación sindical con una amplia tasa de cobertura que de alguna manera equilibra el poder de los trabajadores durante la negociación.⁵

El poder de negociación de los sindicatos se determina en acuerdos más favorables que se pueden conseguir, lo que se puede trasladar a mayores incrementos salariales y este poder se relaciona directamente con la tasa de afiliación considerándose que un nivel muy alto de afiliación en una empresa nos dice que no dispondrá de muchos trabajadores en caso de que se produzca un hipotético conflicto laboral (como en el caso de producirse una huelga).

⁵ Se plantea el caso en el que al existir una falta de motivación de afiliación, se pueden resentir los poderes y capacidad de negociación de los trabajadores. Esta falta de poder se puede suplir a través de la ampliación de la tasa de cobertura como es en el caso de España. En síntesis consiste en dar respuesta a la capacidad de negociación de los trabajadores a través de una cobertura muy general compensando la falta de iniciativa de los movimientos sindicales.

Este poder de negociación viene establecido en el concepto de concentración sindical por el cual se establece una medición a través de un índice por el que cuanto mayor sea la concentración sindical, mayor presión se podrá ejercer a las empresas. Como concentración sindical entendemos al conjunto de afiliados en unos pocos sindicatos en lugar de dividirse en muchos de menor tamaño.⁶

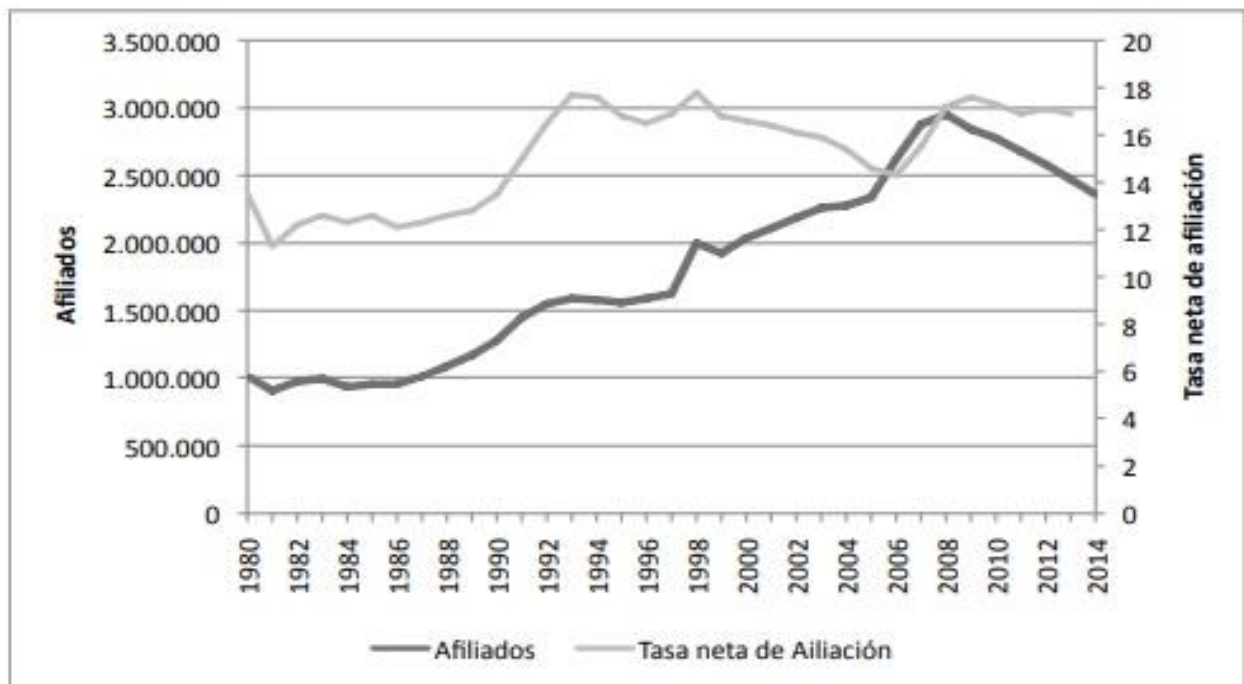
	Población asalariada		Afiliación sindical		
	Núm. (miles)	Var. en %	Núm. (miles)	Var. en %	Tasa neta
2000	12.285,7	---	2.037	---	16,6
2001	12.786,7	+4,1	2.110	+3,6	16,4
2002	13.141,7	+2,8	2.187	+3,6	16,1
2003	14.127,4	+7,5	2.260	+3,3	15,9
2004	14.720,8	+4,2	2.278	+0,8	15,4
2005	15.502,0	+5,3	2.338	+2,6	14,6
2006	16.208,1	+4,5	2.622	+12,1	14,3
2007	17.095,0	+5,4	2.879	+9,8	15,5
2008	16.681,0	-2,4	2.953	+2,6	17,2
2009	15.680,7	-5,9	2.844	-3,7	17,6
2010	15.346,8	-2,1	2.777	-2,6	17,3
2011	15.105,5	-1,6	2.678	-3,6	16,9
2012	14.573,4	-3,5	2.583	-4,3	17,1
2013	14.069,1	-3,5	2.472	-4,3	16,9
2014	14.483,1	+2,9	2.360	-4,5	16,3

4. Evolución de la población asalariada y la afiliación sindical en España. 2000-2014. Fuente Fundación 1 de Mayo.

En España la tasa neta de afiliación sindical se ha mantenido estable desde el año 2010 hasta el 2015 con una media entre el 16% y 17%. La variación que ha sufrido ha ido disminuyendo desde el -2,6 hasta el -4,5, por lo que se percibe un continuo decrecimiento en la variación.

Este decrecimiento se puede explicar en función a los periodos de crecimiento o decrecimiento económico debido a que la afiliación crece cuando los sindicatos son percibidos como instrumentos de mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores, tanto a nivel micro (centro de trabajo, servicios jurídicos) como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social) y, en sentido contrario, disminuye cuando éstos se debilitan y/o pierden eficacia y visibilidad, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis, la reforma laboral e incluso de insuficiencias y errores propios. (Alós, Beneyto y Jódar, 2016, p.16).

⁶ Siendo el caso de España en el que hemos visto cómo dos personalidades sindicales contienen a más del 90% de afiliados como son UGT y CC.OO.



5. La afiliación sindical en España (1980-2014). Valores absolutos y tasa relativa. Fuente Fundación 1 de Mayo.

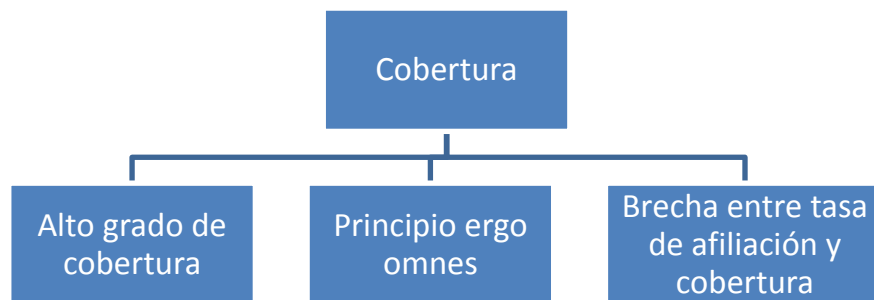
La cantidad de afiliados y el descenso que se aprecia (véase figura 5) en el último tramo que corresponde a los años 2010-2014, nos indica el efecto de la crisis económica en la afiliación. Si los trabajadores no perciben a los sindicatos como entidades que pueden ayudar y mejorar las condiciones de los trabajadores no estarán interesados en los mismos.

En el momento en el que los trabajadores pierden interés en la afiliación, la propia personalidad sindical se resiente y pierde poder de negociación. El poder de negociación es el instrumento más importante de los sindicatos por lo que perderán capacidad de negociación.

En el momento en el que los sindicatos pierden capacidad de negociación no pueden alcanzar los objetivos y metas que establecen para mejorar las condiciones de los trabajadores, por lo que percibimos que una vez se entra en una fase de decrecimiento y mala percepción de los sindicatos, el efecto se mantendrá hasta que se produzca un crecimiento económico que mejore la afiliación de los sindicatos. “La afiliación y el éxito de la organización en agrupar a los trabajadores detrás de su plataforma de demandas en la negociación colectiva, podrá mejorar la capacidad de presión del colectivo y fortalecer su posición en el proceso de negociación frente al empresario” (Santos *et al.* 2014, p.164).

3.2 Cobertura

La tasa de cobertura “indica el porcentaje de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores, es decir cuanto mayor sea la tasa de cobertura, mayor presión ejercerán los sindicatos durante la negociación” (Santos et al. 2007, pp.63).



6. Principales características de la cobertura en España. Elaboración propia.

Según la tasa de cobertura de la negociación colectiva, podemos conocer la cantidad de trabajadores que se ven afectados por algún tipo de efecto derivado de la misma .

Las altas tasas son producidas por un gran volumen de acuerdos firmados por el conjunto de los trabajadores, tanto afiliados como no afiliados. Básicamente la cobertura se basa en una mezcla de fuerza de asociación y procedimientos de extensión.

Según Lahera, J.F. (2010) “España se sitúa entre los países con mayor diferencia entre la tasa de cobertura y la tasa de afiliación sindical. Este rasgo proviene principalmente de la aplicación del principio de eficacia general automática erga omnes, que extiende la cobertura de lo pactado en los convenios a todos los trabajadores y las empresas del ámbito de negociación.”

Esta diferencia se mantendrá como una de las principales características de nuestro modelo de negociación.

Año	TCG	TCASAL	TCADER
2002	64,79	79,79	97,46
2003	65,22	79,69	97,50
2004	65,35	79,88	97,61
2005	64,67	78,99	97,22
2006	65,50	79,68	97,19
2007	65,68	79,66	97,04
2008	65,66	79,71	96,91
2009	65,19	78,44	96,70
2010	64,38	77,31	96,73
2011	64,28	76,92	96,36
2012	62,88	76,08	96,18
2013	62,39	76,00	96,29
2014	62,87	76,35	96,40

7. Tasas de cobertura global y ajustada de la negociación colectiva en España.⁷

En el año 2008 en el que empieza a decrecer la tasa de cobertura, es el año de la recesión económica donde comenzamos con un porcentaje del 65.66%.

Hemos establecido los años de estudio desde 2010 hasta 2015.

La tasa de cobertura global no ha supuesto grandes cambios desde el año 2010 hasta el 2015, pasando de un 64,28% a un 62,87%. Se aprecia una pequeña reducción

Algunas conjeturas que intentan explicar este descenso señalan algunos motivos: los acuerdos de empresa hubieran sustituido al convenio en labor reguladora (...) también la falta de dinamismo y agilidad de la negociación colectiva en los últimos años. Un argumento de mayor peso sería el que tomara en consideración el dato de que si bien la cobertura de la negociación vía extensión de convenios colectivos no ha sido nunca especialmente significativa, si ha tenido alguna presencia que, sin embargo en los últimos años ha desaparecido totalmente. (Jesús Cruz, 2012, p.18).

⁷ MARTINEZ-MATUTE, M. (2016) La cobertura de la negociación colectiva en España: Una nueva propuesta de medición. Banco de España y Syracuse University. Revista de Economía Laboral 13(2), p.55 Capítulo 4. La cobertura de la negociación colectiva con los datos de la encuesta de población activa. Medición de la tasa de cobertura global (TCG= Número de asalariados cubiertos/Número de ocupados), medición de la tasa de cobertura ajustada de los asalariados (TCASAL= Número de asalariados cubiertos/Número de asalariados total), medición de tasa ajustada a los asalariados con derecho a la negociación colectiva (TCADER= Número de asalariados cubiertos/Número de asalariados con derecho a la negociación colectiva).

Sin embargo, aunque en España la tasa de cobertura es muy elevada, no es total. Es decir, hay trabajadores a los que no se les aplica ningún tipo de acuerdo o convenios. Las posibilidades por las que un trabajador no esté cubierto por ningún convenio, las podemos encontrar recogidas en *Análisis económico de la negociación colectiva en España*. (Santos et al. 2007, p.64).

Establece tres posibilidades:

- La primera consiste en que las partes que negocian son demasiado débiles como para aglomerar a todos los empleados que pertenecen a su ámbito de acción.
- La segunda causa es que las partes negociadoras excluyan de forma explícita a según qué empleados como por ejemplo los que pueden estar contratados en según qué modalidad contractual.
- Por último determinadas categorías de empleados pueden quedar excluidas del derecho a negociar convenios colectivos, como funcionarios.

Teniendo en cuenta los casos en los que el trabajador puede quedar excluido de la cobertura, el Estado puede tomar parte de la negociación influyendo mediante aplicación de normativa a la extensión de los convenios colectivos para que incluya a estos trabajadores o empresarios no cubiertos inicialmente.

Se puede distinguir entre diferentes tipos de extensión legal de los acuerdos colectivos en función de extensión en sentido estricto (basada en el principio ergo omnes), por el que se convierte un convenio colectivo en vinculante en su campo de aplicación obligando explícitamente a todos los trabajadores y empresarios no afiliados a las partes del acuerdo, o por ampliación, según la cual un convenio colectivo pactado en cualquier ámbito se aplica a sectores o áreas donde no hay asociaciones empresariales y/o sindicales con capacidad para negociar (Santos et al. 2007, p.63). Este es el tipo de acuerdos colectivos por extensión que se aplica en España.

El ordenamiento laboral español responde a un modelo dominante de eficacia general del convenio colectivo, que convive con uno mucho más minoritario que es limitado. Según Lahera, J.F. (2010) “Los convenios colectivos celebrados en el marco del título III ET ostentan eficacia general, mientras que los firmados al margen del Estatuto de los Trabajadores tienen eficacia limitada de doble vínculo por el que el producto negociado no se proyecta, exclusivamente, en los afiliados a las partes firmantes.”

País	Tasa afiliación sindical	Tasa de cobertura de la NC
España	16,88	77,58
Alemania	17,71	57,6
Francia	7,72	98
Dinamarca	66,77	84
Finlandia	69,04	93
Suecia	67,76	89
Reino Unido	25,67	29,5
EEUU	10,8	11,92

8. Tasas de afiliación sindical y tasas de cobertura por países en 2013.⁸

La diferencia entre la tasa de afiliación sindical y la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España es muy elevada. Con un 16,88% de tasa de afiliación sindical, tenemos un 77,58% de tasa de cobertura. En países como Dinamarca, Suecia o Finlandia la brecha es mucho más reducida con unas tasas de cobertura altas entorno al 84-93% pero con unas tasas de afiliación que las corresponden alrededor del 70%.

Reino Unido y EEUU, al ser países anglosajones, tradicionalmente les han correspondido modelos de negociación colectiva *closed-shop*, por lo que los trabajadores de este tipo de modelos para poder beneficiarse de los efectos de la negociación habrán de estar afiliados a un sindicato.

Las tasas de cobertura ajustada a los trabajadores con derecho a negociación colectiva (TCADER) están alrededor de 97%. “Es legítimo afirmar que la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España es prácticamente del cien por cien” Martínez-Matute, M. (2016, p.39).⁹

El hecho de que la extensión de los convenios colectivos alcance un conjunto tan amplio de trabajadores, supone un aumento del poder de negociación mayor que la tasa de afiliación. Por otro lado, con tan amplia cobertura las empresas no realizarán acciones por las que ahorren costes gracias al factor trabajo para mantener los niveles de competitividad. De forma añadida, aumenta los niveles de calidad de trabajo y condiciones de los trabajadores.

⁸ MARTINEZ-MATUTE, M. (2016) La cobertura de la negociación colectiva en España: Una nueva propuesta de medición. Banco de España y Syracuse University. Revista de Economía Laboral 13(2), p.39 Capítulo 2.2. La cobertura de la negociación colectiva con los datos de la encuesta de población activa. Haciendo referencia a la elevada tasa de cobertura de su estudio.

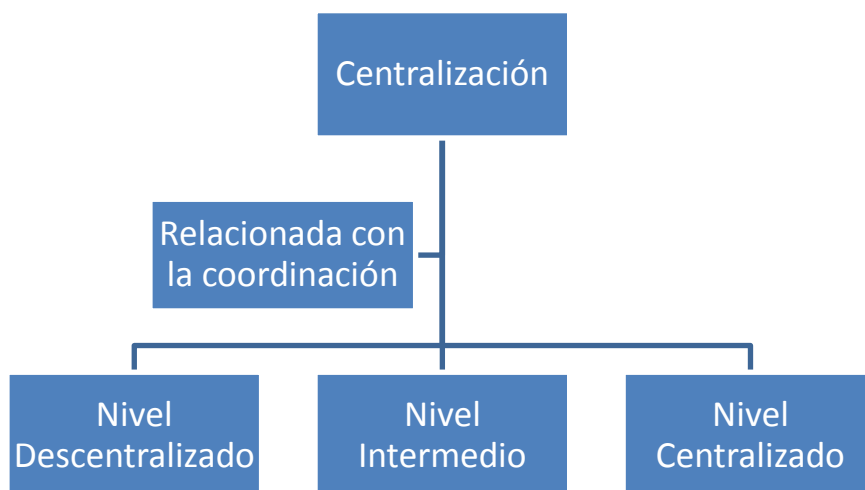
⁹ MARTINEZ-MATUTE, M. (2016) La cobertura de la negociación colectiva en España: Una nueva propuesta de medición. Banco de España y Syracuse University. Revista de Economía Laboral 13(2), p.51 Capítulo 4. La cobertura de la negociación colectiva con los datos de la encuesta de población activa. Calcula por primera vez una tasa por la que se cuantifica la medida que permite la comparación internacional teniendo en cuenta las diferencias legislativas en el marco de la negociación colectiva, la cual se consigue calculando la tasa ajustada a los trabajadores con derecho a la misma. (TCADER= $\frac{\text{Nº asalariados con derecho a NC}}{\text{Nº asalariados directivos} + \text{Nº asalariados con derecho a NC}}$).

3.3 Centralización

La principal característica del grado de centralización resulta ser el ámbito de negociación. Según la definición recogida en *Análisis económico de la negociación colectiva en España*, establecemos que la centralización se refiere a la “estructura formal de la negociación salarial por la cual podemos distinguir tres grandes niveles” (Santos *et al.* 2007, p. 48).

En España, estos tres niveles consisten en:

- Escala nacional o central entre confederaciones sindicales y empresariales,
- Negociación entre sindicatos y organizaciones patronales sobre condiciones de trabajo y salarios
- Y la negociación entre representantes de trabajadores y la dirección de una empresa (esto consistiría en un tipo de negociación descentralizada).



9. Principales características de la centralización. Fuente elaboración propia.

En España, con el concepto de centralización observamos cuestiones de negociaciones colectivas y cooperación tanto de forma interna como externa de sindicatos y organizaciones empresariales, por lo que la principal diferencia entre centralización y el ámbito de negociación resulta ser la capacidad que tienen las organizaciones sindicales y patronales para intervenir los procesos de negociación.

Por lo tanto se consideran sistemas centralizados aquellos que negocian los niveles más altos entre las confederaciones sindicales y empresariales, es decir personalidades sindicales más representativas y la representación de las empresas más relevantes.

Según Lahera, J.F.(2010, p.181), podemos establecer que en lo que refiere a España, se presenta un modelo teórico intervencionista según su estructura, debido a que “la elección de las unidades de negociación corresponde a las propias partes del convenio colectivo, sin embargo el Estado interfiere en esta libertad de elección mediante técnicas que condicionan la necesidad de los negociadores, también puede fomentar determinados ámbitos funcionales y territoriales y abogar por una centralización o descentralización del sistema de negociación colectiva”.

Planteando el sistema opuesto, los sistemas descentralizados son aquellos que la empresa es el ámbito predominante de la negociación, es decir, los acuerdos se pactan entre los sindicatos y el órgano de representación empresarial competente. La descentralización se caracteriza por un modelo autoregulator según su estructura, ya que la elección de las unidades de negociación son competencias de las mismas partes negociadoras donde el Estado no interviene.

Dentro del concepto de descentralización pueden darse diferentes tipos; sectorial en la que prevalecen unidades reducidas de convenios colectivos sectoriales como pueden ser regiones o localidades y por otro lado, descentralización empresarial donde prima el convenio colectivo de empresa.

Como establece Lahera, J.F.(2010, p181), “la estructura negocial en España es descentralizada sectorial con un predominio del convenio colectivo sectorial provincial. La práctica negocial que ha girado sobre este tipo de convenio desde siempre, y las propias reglas de solución de concurrencias convencionales del art 84.ET, incentivan las unidades supraempresariales territorialmente inferiores.”

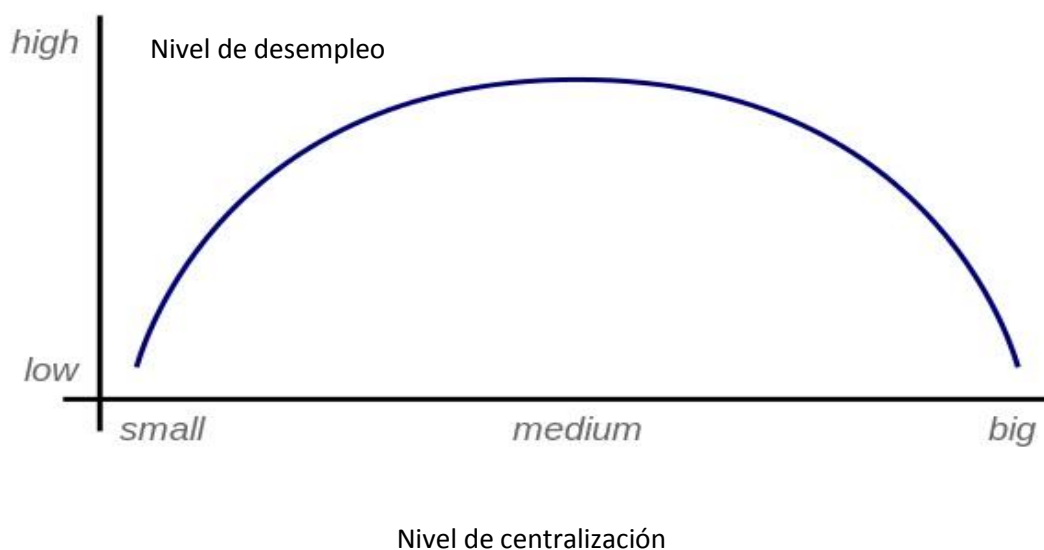
Esta descentralización crea una relación entre las distintas unidades de negociación descoordinada, en el que no hay un reparto de materias dentro de la propia estructura. La separación y segmentación de la negociación colectiva es considerada uno de los puntos débiles del modelo de negociación colectiva español debido a la deficiente articulación entre los diferentes niveles de negociación.

Como rasgo añadido, los convenios de empresa en España afectan a un número reducido de trabajadores (véase figura 11) debido al principio de eficacia general. Además, los convenios de empresa están presentes en empresas grandes por lo que existe una correlación entre el tamaño de la empresa y la existencia de un convenio colectivo propio.

3.3.1 Coordinación de la negociación colectiva

El grado de coordinación está muy relacionado con el concepto de centralización. Normalmente relacionamos una estructura de negociación centralizada a una coordinada y a su vez, una estructura descentralizada a una descoordinada, pero definiendo la coordinación como “la capacidad de organización de las unidades de negociación en busca de un objetivo común”(Santoset *al.* 2007, p. 57), entendemos que la coordinación viene establecida por las unidades de negociación y su nivel de consenso. Así podemos encontrar sistemas que estén completamente descentralizados pero que exista un gran nivel de coordinación.

Según la hipótesis de Calmfors y Driffill (1988), que podemos encontrar recogida en *BargainingStructure, Corporation and Macroeconomic Performance*, lo efectivo en lo relativo a efectos económicos positivos definidos por la coordinación son los extremos en lo relacionado a la negociación colectiva. Es decir, proporcionan mejores resultados macroeconómicos los modelos de negociación muy centralizados o muy descentralizados, en función a que cuanto más extremo sea, más podrá favorecerse de las características de cada modelo.



10. Hipótesis de Calmfors y Driffill. (1988)

El eje Y mide el nivel de desempleo que corresponde a los resultados macroeconómicos. Los niveles de resultados serán mejores cuanto más centralizado o descentralizado sea el modelo de negociación. Al desplazarse a la izquierda el eje X la descentralización es mayor y el nivel de desempleo descenderá. Lo mismo ocurre cuando se sitúa en el extremo centralizado, la tasa de desempleo baja de la misma manera.

En ámbitos descentralizados, “la mayor presión competitiva entre las empresas sería el elemento a tener en cuenta en el proceso de negociación con el fin de mantener el nivel de precios de la producción estable” (Santos *et al.* 2014, p.161).

En ámbitos centralizados, “posee una mayor capacidad para internalizar las externalidades asociadas al desarrollo de la negociación” (Santos *et al.* 2014, p.161).

En lo que a los sistemas descentralizados se refiere, se relacionaría con los salarios de eficiencia en el hecho de que las empresas tienen el objetivo de aumentar el salario para incrementar la motivación y así generar más producción, por lo que los empresarios estarían dispuestos a pagar salarios mayores. Por otro lado en el sistema centralizado es donde se encuentran los mejores resultados medidos.

Son los sistemas intermedios de centralización los que en la teoría se producirían los peores efectos. Se consideran sistemas intermedios aquellos en los que predomina el ámbito sectorial y no tienen los recursos para internalizar los efectos que sí pueden hacer los sistemas centralizados. Se trata de los sistemas en los que los salarios tienen una menor rigidez, el hecho de que la curva de la demanda que se encuentra un sector no es tan elástica que las de una empresa que la componga debido al aumento de flexibilidad que produce la competencia y existencia de sustitutivos en el mercado.

Se establece una relación que tiene carácter general y se da a menudo por la que los sistemas centralizados sí que tienen un grado alto de coordinación, mientras que por el contrario no siempre es verdad.

En algunos casos un sistema de negociación descentralizado estará muy coordinado siempre que los actores que participan en la negociación estén cohesionados en los objetivos a largo plazo y políticas y actúen como si que hubiera un alto grado de centralización. Mientras que existen sistemas de negociación descentralizados sectoriales en los que la coordinación está dividida y se persiguen objetivos más individuales en lo que se refiere a la aplicación de los efectos de la negociación.

La coordinación está muy ligada al sistema y modelo en el que se establece el marco de las negociaciones así como la cantidad de actores, su fuerza de negociación y la forma que interactúan entre ellos.

En el ámbito de la negociación colectiva la coordinación puede observarse en los agentes que participan en la misma, como las organizaciones sindicales por las que las acciones coordinadas durante el proceso de negociación salarial es un determinante potencial en relación a cómo afecta a la inflación.

En las economías con un grado alto de coordinación las negociaciones se llevan a cabo prácticamente de forma simultánea en el tiempo y el grado entre los representantes de los diferentes trabajadores es alto.

El grado de coordinación está relacionado con la inflación debido a que en el momento de que uno de los agentes que participa en la negociación está más coordinado, tendrá mayor capacidad de actuación lo que podrá derivar en inflación.

Según los informes del Banco Central Europeo (2018) la inflación se produce “con un aumento generalizado de los precios que no se limita a determinados artículos” y al aumentar los precios la moneda vale menos al poder adquirir menos bienes o servicios con ella; es en definitiva un desajuste en el mercado.

Al poder producirse desajustes en el mercado, los agentes tendrán más cuidado a la hora de negociar, ya que el objetivo que consigue cada uno dependerá de la inflación y los efectos añadidos que deriven sus actos. Estamos hablando de incentivos para moderar las demandas salariales y limitar el incremento de los desajustes que se puedan producir y crear desequilibrios macroeconómicos como el desempleo.

Los niveles de centralización o descentralización están muy relacionados con el grado de coordinación de un sistema de negociación colectiva según Santos et al. (2014, p.164), y este grado de coordinación está determinado por el funcionamiento, capacidad y entorno de los actores que participan que se verán condicionados a moderar o no exigencias a la hora de negociar si saben que su capacidad es muy elevada para no crear desequilibrios que les afecten de manera negativa, o por otro lado, cuando consideren que sus acciones no afectarán de manera relevante a un desequilibrio, la moderación de sus exigencias será menor.

4. Efectos económicos de la negociación colectiva en España

A partir de la negociación colectiva se establecen los convenios colectivos. Estos acuerdos se convierten en “un instrumento jurídico fuente de normas reguladoras, en el que los trabajadores y empresarios se comprometen a la prestación de los servicios acordados en un periodo de tiempo concreto, que es el correspondiente a la vigencia del convenio” (Santos *et al*, 2014. P. 155).

Determinan el equilibrio del mercado al regular y establecer normas que influyen en el salario, jornada y productividad.

La estructura de negociación colectiva en España se caracteriza por la ineficiencia por motivos de grado de centralización–descentralización lo que deriva en unas tasas altas de inflación y unas tasas de desempleo que perduran durante largos periodos de tiempo.

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS						CONVENIOS DE EMPRESA					CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA				
	Conve- nios	Empre- sas (miles)	Trabaja- dores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)	Conve- nios	Trabaja- dores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)	Conve- nios	Trabaja- dores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)
				Pactada (en %)	Revisada (en %) (2)				Pactada (en %)	Revisada (en %) (2)				Pactada (en %)	Revisada (en %) (2)	
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3,09	3,72	1.761,3	3.849	1.083,3	2,64	3,49	1.711,6	1.403	8.147,1	3,15	3,76	1.767,9
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	3,50	3,68	1.758,7	4.021	1.039,5	2,84	3,12	1.708,0	1.400	8.456,5	3,59	3,75	1.764,9
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	3,14	3,85	1.756,3	4.086	1.025,9	2,69	3,62	1.704,0	1.376	8.670,6	3,19	3,88	1.762,5
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	3,48	3,68	1.752,9	4.147	1.074,2	2,70	2,94	1.697,7	1.375	8.920,9	3,58	3,77	1.759,6
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	3,01	3,60	1.752,5	4.093	1.014,7	2,61	3,14	1.699,0	1.381	9.178,9	3,06	3,65	1.758,4
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	3,17	4,04	1.751,9	4.353	1.159,7	2,94	3,61	1.692,6	1.423	9.596,0	3,19	4,09	1.759,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	3,29	3,59	1.750,2	4.459	1.224,4	2,92	3,15	1.692,6	1.428	9.894,9	3,34	3,65	1.757,4
2007	6.016	1.413,7	11.606,5	3,14	4,21	1.748,3	4.598	1.261,1	2,70	3,57	1.690,0	1.418	10.345,4	3,20	4,28	1.755,4
2008	5.987	1.605,2	11.968,1	3,60	3,60	1.749,0	4.539	1.215,3	3,09	3,09	1.698,6	1.448	10.752,9	3,65	3,65	1.754,8
2009	5.689	1.520,5	11.557,8	2,25	2,24	1.751,0	4.323	1.114,6	2,17	2,17	1.697,0	1.366	10.443,2	2,26	2,25	1.756,7
2010 (2)	5.067	1.481,1	10.794,3	1,48	2,16	1.751,2	3.802	923,2	1,26	1,99	1.702,1	1.265	9.871,1	1,50	2,18	1.755,8
2011	4.585	1.170,9	10.662,8	1,98	2,29	1.737,0	3.422	929,0	1,63	1,97	1.703,4	1.163	9.733,8	2,02	2,32	1.740,2
2012	4.376	1.162,0	10.099,0	1,00	1,16	1.738,4	3.234	925,7	1,17	1,48	1.710,3	1.142	9.173,3	0,98	1,13	1.741,3
2013	4.589	1.312,9	10.265,4	0,53	0,53	1.740,2	3.395	932,7	0,54	0,55	1.706,5	1.194	9.332,7	0,53	0,53	1.743,6
2014	5.185	1.436,9	10.304,7	0,50	0,50	1.754,4	4.004	867,2	0,37	0,37	1.705,6	1.181	9.437,5	0,51	0,52	1.758,9
2015	5.642	1.201,9	10.227,3	0,69	0,71	1.745,4	4.493	846,9	0,45	0,46	1.706,0	1.149	9.380,3	0,71	0,73	1.748,9

11. Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial media pactada y revisada, según ámbito funcional, por año de efectos económicos y período de registro. Fuente Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El incremento de la variación salarial pactada se ha mantenido constante entre un 3,09% en el año 2000 hasta un 3,6% en el año 2008. En este año se empieza a percibir un pronunciado decrecimiento que se acentúa en el año 2013 y mantiene constante hasta 2015.

De la misma manera, la variación revisada ha sufrido un cambio muy similar.

La diferencia entre la variación pactada y la revisada desde el año 2000 hasta el 2008 es muy alta, y a partir de este año empieza a decrecer. Esta diferencia disminuye tanto, que en el año 2013 llegan a igualarse.

Comprobamos que es en el año 2012 cuando la tendencia cambia. Esto provoca un aumento en la rigidez de los incrementos de las variaciones salariales. Según Laherea, J.F. (2010, p. 177) “el análisis económico de la negociación colectiva se basa en la aplicación de modelos de negociación salarial en los que las variables a determinar (salarios, horas de trabajo, empleo, etc.) afectan a los objetivos respectivos de empresarios y trabajadores”.

Respecto al número de convenios de empresa, percibimos un aumento constante en su cantidad. Pasando de 3849 a 4598 en el año 2007. Esto puede ser un indicador que nos muestra una tendencia hacia la descentralización. Sin embargo, a partir del año 2010 se comienza a notar un ligero descenso, probablemente producido por los efectos de la recesión económica que provocaron el cierre de un gran número de empresas. Al reducirse el número de empresas, también se verá reducido el número de convenios de empresa. Se percibe un repunte hasta los números mantenidos durante el periodo previo a la recesión, estableciéndose en 2015 con 4493.

Respecto al número de convenios de ámbito superior a la empresa no ha hecho más que descender durante la última década. Existen periodos de repunte concretamente en el año 2005 y en 2008. El decrecimiento del número de convenios de empresa nos muestra otra tendencia hacia la descentralización.

Podemos observar que se ha reducido el número de trabajadores afectados por los convenios de empresa debido al descenso del número de personas en activo. El posible origen de este descenso a partir del 2010 es la necesidad de beneficios de las empresas y recortes en las plantillas.

El número de trabajadores afectados por convenios de ámbito superior también sufre un paulatino descenso desde el año 2010. De la misma forma, los efectos de la recesión y la necesidad de recortes aumentan la tasa de paro (véase figura 12), y en consecuencia disminuye el número de trabajadores

Durante estos años, se producen en España un gran número de convenios en general que son en su mayoría convenios de empresa en particular. El número de convenios de ámbito superior es mucho menor con respecto al número de convenios en total. Son estos convenios de ámbito superior a la empresa los que cubren a la gran mayoría de los trabajadores, mientras que el elevado número de convenios de empresa proporcionan cobertura a un número de trabajadores mucho más reducido.

El número de convenios colectivos que hay en España ha sido objetivo de críticas debido a la atomización, es decir; hay un número muy elevado de convenios colectivos que trae consecuencias negativas como comprobamos en los estudios de Eva. M. G. (2010). Por ejemplo: en el año 2010 encontramos 5067 convenios totales registrados, de los cuales 3802 fueron de ámbito inferior al nacional por lo que podemos establecer que la atomización se debe de forma principal a la gran cantidad de convenios de empresa.

2011*	Convenios	Empresas	Trabajadores	Sobre total trabajadores %
TOTAL	4.585	1.170.921	10.662.783	
Ámbito de empresa	3.422	3.422	928.995	8,7
Ámbito superior:	1.163	1.167.499	9.733.788	91,3
- Grupo de empresas	99	954	181.667	1,7
- Sector:	1.064	1.166.545	9.552.121	89,6
Provincia	895	777.512	5.455.261	51,2
Comunidad autónoma	82	92.222	817.958	7,7
Interautonómico	1	400	9.000	0,1
Nacional	86	296.411	3.269.902	30,7

12. Convenios, empresas y trabajadores por año de efectos económicos y según el nivel de negociación. Año 2011. Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Con datos relativos al año 2011, podemos establecer el nivel intermedio de centralización España. El número de convenios colectivos de empresa son 3.422, que afectan a 928.995 trabajadores, lo que supone que afectan a un 8,7% de los trabajadores totales.

Los convenios de ámbito superior en el año 2011 en número total son inferiores 1.163, sin embargo afectan al 91,3% de los trabajadores totales. Lo que define al modelo y sistema de negociación colectiva en España es la subdivisión dentro de los convenios de ámbito superior a la empresa.

Se produce un predominio de los convenios colectivos sectoriales con un número total de 1.064, que afectan a 9.552.121 trabajadores, y supone un 89,6% del total. Los convenios colectivos provinciales también tienen relevancia con un número de 895, afectan a 545.526 trabajadores en 2011 lo que supone un 51,2% del total.

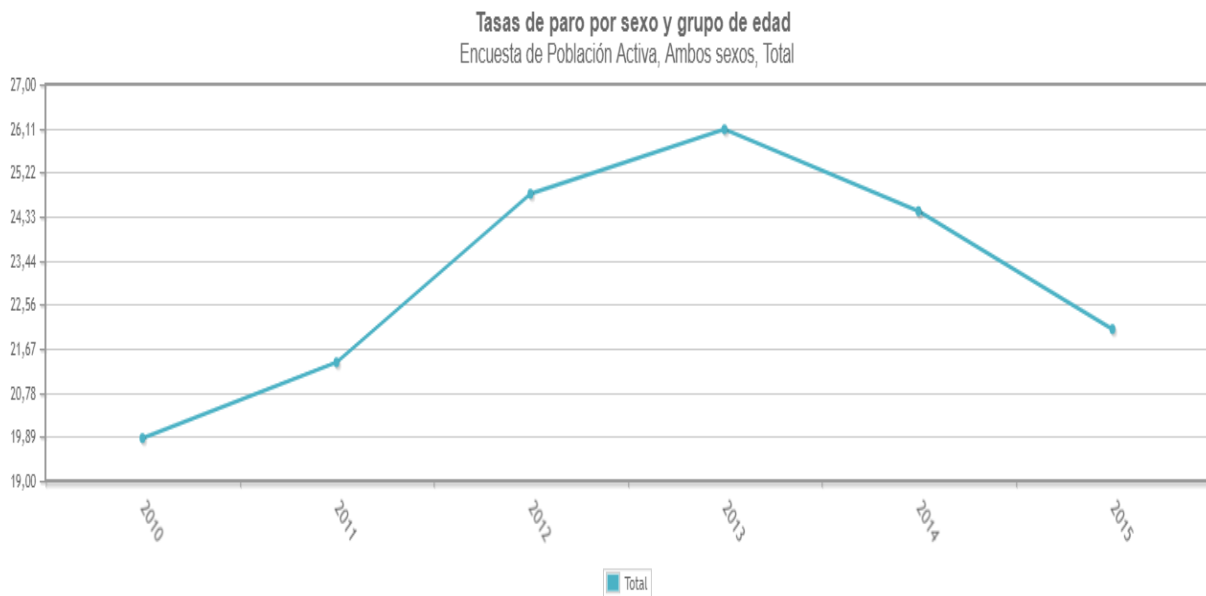
Se define un modelo intermedio de negociación colectiva gracias a estas características. El predominio de una negociación a nivel sectorial y provincial que en número total de convenios no es alta, pero sí que afecta a la gran mayoría de los trabajadores de España.

Se considera un nivel descentralizado, cuando los acuerdos de negociación en el ámbito de empresa no solo aumentan en número, sino que también afectan a una gran cantidad de trabajadores. En el momento en el que aumenta el número de trabajadores afectados por convenios de empresa, ya se considera un modelo descentralizado.

Por otro lado para que pueda considerarse un modelo muy centralizado, la negociación debe producirse a gran escala. Serían los representantes de trabajadores y empresarios los que negociarían las condiciones y regulaciones a un nivel nacional que afecten a todos los trabajadores a la vez.

Sin embargo , por ámbito en el que se produce la negociación, y teniendo en cuenta que la negociación colectiva afecta a la gran mayoría de trabajadores en España y que se produce a nivel de provincia y principalmente de sector, nos encontramos en una posición intermedia entre el modelo centralizado y descentralizado

Si consideramos el nivel de centralización de España en un punto intermedio, se puede esperar que la tasa de paro sea alta durante este período, siempre según la teoría de U invertida de Calmfors y Driffill (1988, véase figura 10). De igual manera, cambios tan bruscos de los resultados pueden indicar un posible desequilibrio en el mercado.



13. Tasa de paro por sexo y grupo de edad. Encuesta de Población Activa, Ambos sexos, Total. INE periodo 2010-2015.

Desde el año 2010 comprobamos un aumento de la tasa de paro, produciéndose un rápido incremento a partir del año 2011 con más de un 20%. Es en el año 2013 en el que se establece el máximo con un 26,11% desde el cual empieza a descender hasta llegar el año 2015 con poco más del 21,67%.

El hecho de que la tasa de paro aumente a la vez que decrece el incremento de la variación salarial nos da indicios de que la negociación colectiva en España no estaba preparada para la recesión económica de 2008.

Esta recesión económica dejó en evidencia los puntos más débiles de nuestro sistema de negociación. Según Lahera, J.F. (2010, p.172), corresponderían a: un exceso de normativación del convenio colectivo, ciertos rasgos del predominio del convenio de eficacia general, disfunciones entre la sindicalización en la negociación sectorial y la no sindicalización de la empresa, una negociación colectiva excesivamente formal y estática, una estructura negocial atomizada y una escasa capacidad de la negociación colectiva de empresa en función a la flexibilidad interna.

En cuanto al número de trabajadores afectados, por convenio de ámbito superior a la empresa, en el año 2010 se sitúa en 9.871 (miles) y decrece hasta 2012 con 9173 (miles). Se mantiene constante en los años posteriores hasta 2015. Los trabajadores afectados por convenios de empresa se mantienen constantes durante los años 2010 hasta 2013, alrededor de 930 (miles). Comienza un descenso en el año 2014 que se acentúa en 2015 con 857 (miles) de trabajadores afectados.

El número de trabajadores afectados por convenios de empresa desciende, sin embargo el número de convenios colectivos de empresa aumenta desde 2010 hasta 2015 de 3802 a 4493. Este dato se puede deber a que “las nuevas unidades de empresa se refieren a empresas de muy pocos trabajadores” (Villalón Cruz, J. 2012, p.34).

El hecho de que en España predomine un modelo sectorial puede tener relación con el incremento o descenso del empleo. Según Jimeno, J.J. (2011) en el estudio *Collective Bargaining, firm Heterogeneity and Unemployment*, en el que expone posibles efectos de la negociación colectiva sectorial.

Cuando las compañías tienen problemas en lo relativo a la productividad, los efectos producidos por una negociación colectiva predominantemente sectorial incrementan la destrucción de empleo y a su vez disminuye la creación del mismo. Bajo esta situación se produce un efecto negativo a la negociación colectiva de ámbito inferior, como puede ser la de empresa.¹⁰

¹⁰JIMENO, J.J. (2011) *Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment*. Documento de trabajo N°1131. Punto 6. Conclusions. Madrid. Traducción propia.

Otro resultado del mismo estudio de Jimeno, J.J (2011) que tiene relación con el modelo español es que la tasa de desempleo asociada con la negociación colectiva a nivel de empresa puede reemplazarse por una negociación de carácter sectorial en tanto que la empresa tenga capacidad de acuerdos con el sector, además de acuerdos con los trabajadores y empleados.¹¹

Se produce en este periodo un desajuste económico que consiste en “un aumento generalizado de los precios” según el Banco Central Europeo (2018) denominado inflación. Es decir, el aumento de los precios, provoca una pérdida del valor de la moneda y se pueden adquirir menos bienes o servicios con ella.

Para explicar la inflación tomaremos el ejemplo encontrado en el discurso de Darryl. R. Francis, presidente del *Federal Reserve Bank of St. Louis* en la Universidad de Portland 1971¹².

Establece el caso de una empresa de alfombras para explicar los desajustes que pueden sufrir una empresa y sus trabajadores.¹³ El desequilibrio puede ser causado por muchas razones pero en el caso del ejemplo consiste en un gasto total excesivo lo que causaría demasiada creación de dinero.

En el momento en el que la población tiene más dinero, en relación a lo que se espera que posean aproximadamente con su nivel de vida y sus estándares, se incrementa el ratio de gasto. Como consecuencia de este incremento, la población puede gastar más dinero .

Partiendo de esta premisa, nos ponemos en el lugar de una empresa de alfombras; durante el periodo de inflación se demanda trabajo y se incrementan los salarios por los sindicatos. Cada fábrica de alfombras intenta competir entre ellas por los mejores trabajadores. En los primeros pasos del incremento, el crecimiento se refleja en los altos beneficios que la empresa tiene. Estos altos beneficios vienen en incentivos y se producen por el incremento de dinero que tiene la gente y lo que demanda.

La gente tiene dinero, lo que significa que se comprarán más alfombras y la fábrica se encuentra en una buena posición, sin embargo, el crecimiento no es para siempre y llegará un momento tarde o temprano en el que el crecimiento llegará a su punto máximo. Una vez el crecimiento ha llegado a este punto máximo tiene dos posibilidades: la primera, el mantenerse constante y el segundo consiste en una reducción del crecimiento. No hay nada que dure para siempre y la gente ahora se encuentra con menos dinero del que anticipaban por el ciclo anterior.

¹¹ JIMENO, J.J. (2010) Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment. Documento de trabajo N°1131. Punto 6. Conclusions. Madrid. Traducción propia.

¹² FRANCIS, D.R. (1971) Collective Bargaining and Inflation. University of Portland. Discurso, páginas 5/6, Portland. Traducción propia.

¹³ En el caso del ejemplo el desajuste que provoca la inflación está producido por un incremento de la percepción monetaria que tiene la población. No es de forma específica el origen de los efectos económicos ocurridos a partir de 2008 en España, pero sirve para acercarnos al concepto de inflación.

Ahora gastar en alfombras no resulta tan atractivo y se reduce el consumo, o como poco se mantiene constante y es el momento en el que nuestra hipotética fábrica de alfombras rápidamente acumula en el almacén una gran cantidad de productos que no puede vender.

Al llegar a esta situación la empresa de alfombras se encuentra forzada entre mantener la línea de precios o en reducir los precios para dar respuesta a la necesidad de salida de esos artículos que se han acumulado en el almacén y así maximizar los beneficios.

Para dar respuesta en la mayoría de los casos, las fábricas de alfombras reducirán en primer lugar los costes de contratación y harán recortes en las horas de trabajo y en el caso de que el beneficio no sea suficiente, se despedirán trabajadores hasta que se alcance el equilibrio de beneficios en la empresa.

Si trasladamos esta misma situación no a solo una empresa de alfombras, sino a miles de trabajadores y empleados como en el caso de España, que tengan condiciones similares, podemos apreciar que el camino a la estabilidad no se atraviesa sin pagar un precio.

Año	Inflación
2015	0,02%
2014	-1,04%
2013	0,25%
2012	2,87%
2011	2,38%
2010	2,99%

14. Tasa de inflación por periodo que abarca desde 2010 hasta 2015. Elaboración propia.

Fuente WorldwideInflation Data.¹⁴

En el caso de España, tras la recesión económica, la tasa de inflación se mantiene constante desde 2010 con un 3% hasta 2012 con un 2,87%. En el año 2013 se produce una reducción hasta el 0,25% llegando el porcentaje a ser negativo en 2014 con -1,04%.

Es en el año 2013 en el que encontramos un cambio drástico en la tasa de inflación, así como un decrecimiento en la tasa de paro (véase figura 12) y una moderación salarial que varía del 1,00% en el año 2012 hasta 0,53% en el 2013 (véase figura 11).

¹⁴ En base a los datos proporcionados por WolrdwideInflation Data. Inflación histórica de España. Periodos 2010-2015 en el que se calculan la inflación anual por año de España- el IPC de diciembre se compara con el IPC de diciembre del año anterior. La inflación media por año- la media de las 12 tasa mensuales de inflación por año natural.

4.1 Teoría de los trabajadores *insiders-outsiders*

La teoría es desarrollada por Lindbeck y Snower (1986) y “surge como una explicación microeconómica de la existencia de desempleo, como una explicación de por qué no se ofrecen salarios más bajos aunque haya muchos desempleados.”

En el momento en el que la tasa de paro incrementa en España (véase figura 12) desde el año 2010 hasta el 2013, podemos servirnos de esta teoría para continuar con el ejemplo del punto anterior de la fábrica de alfombras, suponiendo que esta fábrica de alfombras se encontrase situada en España durante estos años.

Nos resulta fácil poder situar a esta compañía en España, en el momento en el que comprobamos el número de PYMES y su proporción en comparación con empresas de más de 50 trabajadores.

Empresas por tamaño	Total
Microempresas (1-9 asalariados)	1.025.848
Pequeñas (10-49 asalariados)	121.111
Medianas (50-249 asalariados)	20.698
PYME (1-249 asalariados)	1.167.657
Grandes (250 o más asalariados)	4.187
Total Empresas	1.171.844

15. Empresas inscritas en la Seguridad Social diciembre, año 2012. Fuente MEySS.

Según Ferreiro, Gómez e Intxausti (2004, p. 51) “los mercados de trabajo se caracterizan por la permanencia en el tiempo de situaciones de no equilibrio fundamentalmente excesos de oferta, es decir situaciones de desempleo.”

El comienzo de esta teoría parte de la existencia de desempleo permanente y se encuentra relacionada con existencia de un salario real excesivo.

Para esta teoría el desempleo no es voluntario, se mantiene constante porque el mercado impide adecuar a los trabajadores desempleados a puestos de trabajo con salarios parecidos a los que pueden disfrutar los que se encuentran en situación activa.

Los *insiders*¹⁵, ejercen poder de mercado en los procesos de fijación salarial lo que les permite elevar sus salarios por encima del de vaciado de mercado sin que ello suponga la pérdida de su puesto de trabajo y sustitución por otro trabajador que sí se corresponda con el salario de equilibrio.

Se debe a los costes derivados de contratación, formación y despidos. Por esta razón los *insiders* tienen posición privilegiada. Ejercerán poder en el mercado derivado de los costes de rotación en su propio beneficio para mantener la seguridad laboral.

Como es el caso de nuestro periodo de estudio 2010-2012, nos sirve para contrastar la validez del modelo *insider-outsider* como herramienta del mercado de trabajo.

Gracias al poder ejercido por los *insiders*, a las empresas les supone un coste cambiar a los trabajadores que ya están completamente formados (que serían los internos) por trabajadores que se encuentran en situación de desempleo (*outsiders*).

Los salarios se pueden fijar de modo que haya un desempleo involuntario. Son los *outsiders* los trabajadores que se encuentra realmente en una situación desesperada al no poder mejorar su situación, porque aunque ofrezcan su fuerza de trabajo por menos salario, no es suficiente debido a los costes de rotación de personal.

Se encuentra así una confrontación entre intereses de trabajadores *insiders-outsiders* que pueden venir reforzadas por otras teorías que contemplan que las empresas no quieren reemplazar a los trabajadores internos por los externos aún por un menor salario debido a la existencia de salarios mínimos (que pueden mantener el salario por encima del equilibrio) o los salarios de eficiencia por la que los empresarios temen pérdidas de competitividad.

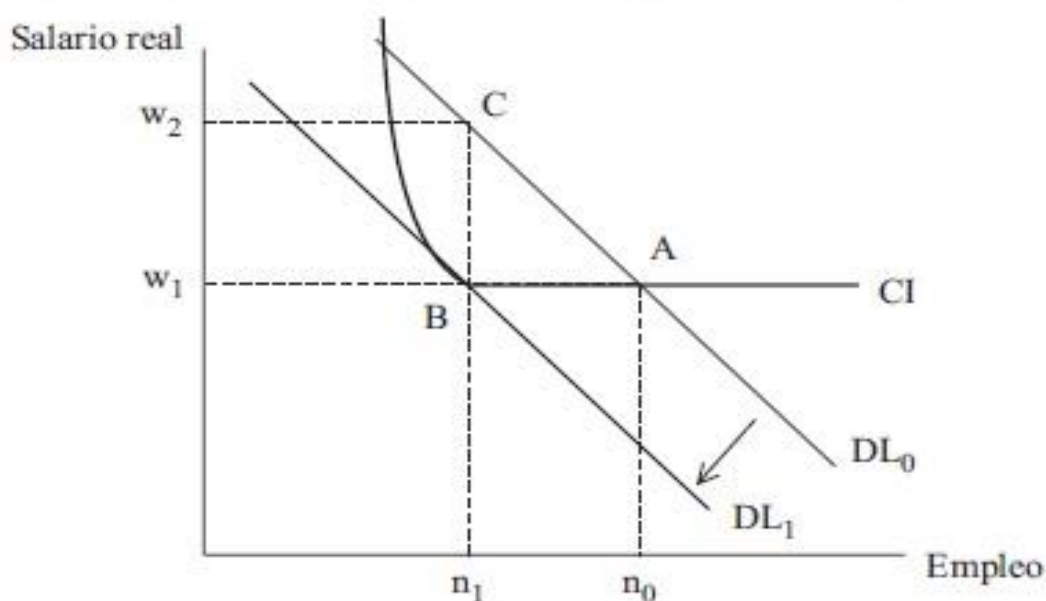
Los *outsiders*, mientras se encuentran en situación de desempleo pueden verse afectados por el efecto del trabajador desanimado y perder capacidad de conocimiento lo que los hace tener menos presión competitiva.

Extrapolando esta teoría con la situación final en la que se encuentra la empresa de alfombras, observamos que el contexto en el que se encuentra resulta idóneo como punto de inicio de la teoría *insider-outsider*.

Partimos de la base que al haberse generado una perturbación económica, como puede ser una contracción en la demanda de empleo, puede provocar que se lleve a cabo por parte de la empresa una reducción de personal. Esto implicará que varios de los trabajadores ocupados pierdan su puesto de trabajo. Por otro lado, los trabajadores que permanezcan en la empresa no sufrirán ninguna variación en su salario.

¹⁵ En la teoría de los trabajadores *insiders-outsiders*, se llama trabajadores *insiders* a aquellos que han mantenido su puesto de trabajo en una empresa. Por otro lado se llama trabajadores *outsiders* a los que se encuentran fuera de una relación laboral, en situación de desempleo.

El desempleo en el modelo de los trabajadores internos-externos



16. El desempleo en el modelo de los trabajadores internos- externos. Fuente *Análisis económico de la negociación colectiva en España*, Ruesga et al (2004, p.31).

Para entender mejor esta relación supongamos que la actual empresa de alfombras cuenta con una plantilla de 5 empleados en el punto n_0 , y a causa de los desajustes en el mercado, la empresa decide despedir a 2 de estos 5 empleados.

Los 3 trabajadores que no han sido despedidos son representados en el punto n_1 . Aunque permanezcan en la empresa, no verán modificados sus salarios, porque el nivel de bienestar que ofrece el sindicato a los trabajadores es el mismo que si estuvieran los 5 trabajadores. Puede estar producido por la existencia de un salario mínimo.

Como observamos en la figura 15, el nivel de empleo disminuye (véase figura 12), por lo que se produce una variación de n_0 a n_1 . Ese es el resultado de la necesidad de beneficios de la empresa, y por esta razón, reduce su plantilla.

El único problema que podemos observar es que ante posibles despidos, al considerar que los trabajadores presentan una gran aversión al riesgo, la propia empresa tendrá que incrementar los niveles salariales para compensarlos.

En el caso de que la demanda de trabajo volviera a su situación inicial pasando de DL_1 a DL_0 , a los trabajadores que se encuentran en la empresa de alfombras les correspondería un salario más alto. Negociarían una mejor posición en la empresa con la finalidad de mantener su seguridad en el puesto de trabajo hasta que se equilibrara de nuevo el mercado, pasando otra vez del punto B hasta el A al haberse desplazado a su situación inicial la demanda laboral. Se volvería a una situación de equilibrio.

4.2 Negociación colectiva y desempleo tasa de cobertura y tasa de paro

Cuando comprobamos los datos que abarcan desde el año 2010 hasta 2015, vemos que hay una gran cantidad de disparidades y desequilibrios (véase figuras 11,12 y 13). En concreto el desempleo, es la que más contraste tiene ya que se produce inicialmente un incremento en su tasa que lo hace llegar a su nivel máximo en 2013 y a partir de ahí cae de la misma manera.

De la misma forma, el desempleo puede perdurar durante largos periodos de tiempo y puede crear confrontaciones de intereses entre los propios trabajadores (véase figura 16 y punto 4.1).

Es común pensar en una relación inversamente proporcional entre la tasa de cobertura y la de paro, es decir, que cuánto más alta sea la primera, menor será la segunda. Consiste en un pensamiento directo que enlaza rápidamente el hecho de que al haber mucha gente que se beneficia de los efectos de la negociación colectiva, habrá menos gente que se encuentre en situación de desempleo.

En este punto se descartará la posibilidad de que la tasa de cobertura como elemento aislado tenga capacidad directa de acción en la tasa de paro durante el periodo de años 2010-2015.

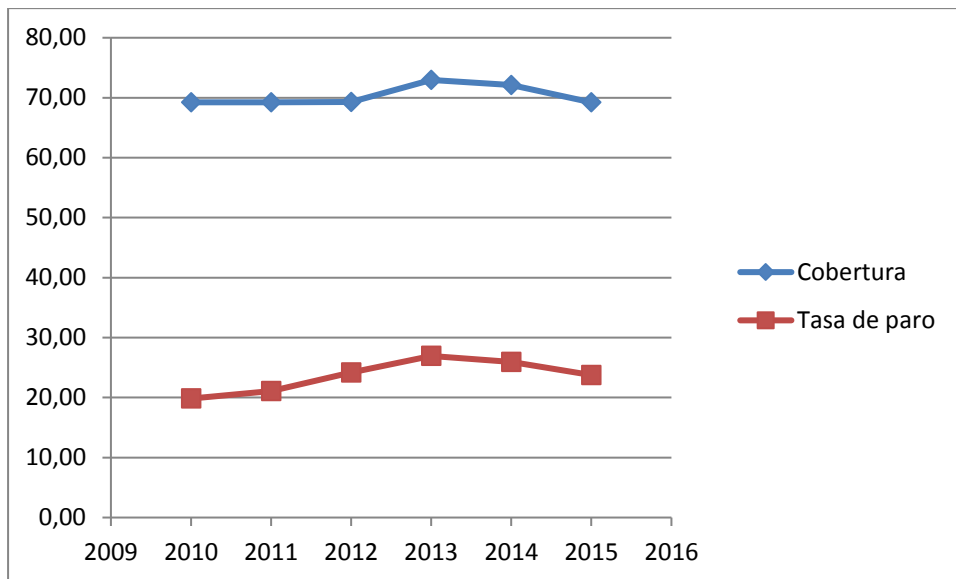
En el momento en el que los agentes que participan en la negociación tienen capacidad para influir en los desequilibrios de mercado, también tienen capacidad para influir en el desempleo como consecuencia directa.

Para contrastar la hipótesis de que no existe una relación entre la tasa de cobertura y la tasa de desempleo de manera directa, o por lo menos relevante, volvemos al planteamiento del modelo español, el cual consiste en un modelo de negociación en el que sólo existan convenios sectoriales de ámbito superior a la empresa o una situación variada en la que se encuentren convenios de empresa y convenios sectoriales de ámbito superior. De esta manera sería centralizado o descentralizado y se ajustaría a las necesidades de eficiencia.

Según González, M.B. (2000), el primer paso para comprobar si la tasa de cobertura afecta a la tasa de desempleo consiste en conocer los datos de la misma. Los datos en lo referido a la cobertura en España durante los años 2010 y 2015 los encontramos en el capítulo 3.3 del presente trabajo (véase figura 7)¹⁶

El segundo paso es conocer la tasa de paro de España en el mismo periodo de tiempo. Los datos necesarios los encontramos en el capítulo 4 del presente trabajo (véase figura 12). Una vez recogidos todos los datos los establecemos en una gráfica para comprobar de forma clara si existe ó no relación entre ambas variables.

¹⁶ Se encuentran recogidas tanto la tasa de cobertura global (TCG), tasa de cobertura ajustada de los asalariados (TCASAL) y la tasa ajustada a los asalariados con derecho a la negociación colectiva (TCADER).



17.Tasa de cobertura y tasa de paro, periodo 2010-2015. Elaboración propia.

Durante el año 2010 hasta 2015 comprobamos un incremento de la cobertura en el año 2013 y 2014 que asciende ligeramente pero manteniéndose estable, no se aprecian cambios relevantes en la cobertura. Del mismo modo aumenta la tasa de paro en los años que del mismo modo ha aumentado la cobertura, siendo el aumento en relación a la tasa continuada de paro también poco relevante.

Cabe destacar que el año en el que se produce el ligero aumento de la tasa de paro (2013), aumenta también la tasa de cobertura, sin embargo en lo que se refiere a la hipótesis a contrastar no parece que exista una relación entre ambas variables. Según González, M.B. (2000, p.155) “podemos constatar la escasa, sino nula, relación existente entre la cobertura de la negociación colectiva y la tasa de paro española.” Podemos afirmar que esta escasa o nula relación entre ambas variables se mantiene en los periodos de 2010 hasta 2015.

Encontramos que no existe una relación clara entre la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de desempleo, es decir, el hecho de que un gran número de trabajadores esté cubierto por algún convenio colectivo no tiene una relación directa a simple vista.

Por otro lado hemos encontrado otros estudios añadidos que difieren la hipótesis de que la tasa de cobertura de la negociación no tiene influencia en el desempleo en *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage. A cross-National Analysis* (Traxler, F. 2009, p.23-24).

Por un lado, no hay pruebas de un gran impacto de la cobertura en los costes laborales de forma evidente, pero sí que existen razones que definan de forma significativa que la cobertura afecta a problemas relacionados con el desempleo. Este hecho es confirmado durante el estudio por los resultados de dos indicadores, el ratio de empleo y la tasa de desempleo. Un desajuste de la tasa de cobertura sí que influye en la tasa de desempleo, en el momento en el que la interacción dentro del modelo ya sea centralizado o descentralizado desaparece, sin embargo el efecto en los resultados estudiados resultan insignificantes.

En el caso de los modelos en los que sí incluyen términos de interacción, se benefician de este término mientras la cobertura permanece inapreciable. Esto significa que los efectos beneficiosos de la cobertura influyen en combinación con una creciente centralización de la negociación. Este efecto relacionado con los costes laborales y otras variables relativas con el desempleo, sugieren que el efecto beneficioso de la cobertura tiene que ver con el papel de los sujetos negociadores. Las estrategias de negociación forman parte ya sea de forma directa como indirecta en los problemas colectivos relacionados con el empleo.

Continuando con el estudio de Traxler, F. (2009, p.23-24), esta relación entre cobertura y desempleo desemboca en el modelo de estrategia. En concreto, al haberse centrado en la densidad de los sindicatos y la centralización de la negociación, incluyeron el término de interacción entre ambos sujetos que se aleja de la mayor parte de literatura sobre el tema que trata simplemente la importancia de la centralización pasando por alto la relación y efecto que puede producir en conexión a la tasa de desempleo.

En el momento en que comprobamos los comportamientos de los datos en los años 2010-2015 (véase figura 11), casi podemos intuir que tanto la tasa de empleo, como la tasa de cobertura son influidos por conceptos y efectos macroeconómicos mucho más amplios, debido a que tiene un comportamiento similar.

Tanto la tasa de paro como la tasa de cobertura, si se estudian como dos efectos aislados no tienen relación. Ambos elementos están sujetos a los efectos de la negociación colectiva que están relacionados con las características del mercado, modelo de negociación y estrategias entre otras por lo hemos comprobado que en el periodo de estudio, sigue sin existir una relación clara entre ambas variables.

5. La reforma laboral de 2012

Durante los cinco años que abarcan de 2010 hasta 2015, hemos encontrado datos que muestran los efectos en el desempleo e inflación de la recesión económica de 2008.

Hemos recalcado en puntos anteriores el hecho de que tanto tasa de inflación como la tasa de paro se encontraban en crecimiento desde 2010 hasta 2013, año en el que alcanzan su máximo y comienza un decrecimiento de ambas tasas (véase figuras 12 y 13).

Este descenso es la respuesta a la necesidad de encontrar un equilibrio en el mercado. Este equilibrio en España se intentó alcanzar principalmente a través de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva. El objetivo de esta reforma consistía en facilitar “la capacidad de ajuste interno de las empresas, frente al ajuste externo vía cantidades (despidos y fines de contrato).” (Malo, M.A 2015, p.23).

Año*	Total		Convenios de empresa		Empresa / total %		Convenios de ámbito superior a la empresa	
	Convenios	Trabajadores (en miles)	Convenios	Trabajadores (en miles)	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores (en miles)
2000	5.252	9.230,4	3.849	1.083,3	73,3	11,7	1.403	8.147,1
2001	5.421	9.496,0	4.021	1.039,5	74,2	10,9	1.400	8.456,5
2002	5.462	9.696,5	4.086	1.025,9	74,8	10,6	1.376	8.670,6
2003	5.522	9.995,0	4.147	1.074,2	75,1	10,7	1.375	8.920,9
2004	5.474	10.193,5	4.093	1.014,7	74,8	10,0	1.381	9.178,9
2005	5.776	10.755,7	4.353	1.159,7	75,4	10,8	1.423	9.596,0
2006	5.887	11.119,3	4.459	1.224,4	75,7	11,0	1.428	9.894,9
2007	6.016	11.606,5	4.598	1.261,1	76,4	10,9	1.418	10.345,4
2008	5.987	11.968,1	4.539	1.215,3	75,8	10,2	1.448	10.752,9
2009	5.689	11.557,8	4.323	1.114,6	76,0	9,6	1.366	10.443,2
2010	5.067	10.794,3	3.802	923,2	75,0	8,6	1.265	9.871,1
2011	4.585	10.662,8	3.422	929,0	74,6	8,7	1.163	9.733,8
2012	4.376	10.099,0	3.234	925,7	73,9	9,2	1.142	9.173,3
2013**	4.136	9.097,9	3.155	892,7	76,3	9,8	981	8.205,2
2014**	2.709	6.033,3	2.085	534,7	77,0	8,9	624	5.498,6

18. Número total de convenios y trabajadores, número total de convenios y división. Fuente Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Se aprecia que el ratio de convenios de empresa no ha tenido cambios relevantes en los años posteriores a la recesión económica, manteniéndose dentro del 75-77%, pero sí que ha visto reducido el número de trabajadores a los que afecta.

El número de trabajadores a los que afectan los convenios de empresa disminuye de forma pronunciada desde 923 (miles) en 2010 hasta 534 (miles). Resulta curioso que se mantenga estable la tasa de convenios de ámbito de empresa cuando afecta a un número muy reducido de trabajadores.

En cuanto a los convenios de ámbito superior a la empresa, es necesario profundizar en su división.

2011*	Convenios	Empresas	Trabajadores	Sobre total trabajadores %
TOTAL	4.585	1.170.921	10.662.783	
Ámbito de empresa	3.422	3.422	928.995	8,7
Ámbito superior:	1.163	1.167.499	9.733.788	91,3
- Grupo de empresas	99	954	181.667	1,7
- Sector:	1.064	1.166.545	9.552.121	89,6
Provincia	895	777.512	5.455.261	51,2
Comunidad autónoma	82	92.222	817.958	7,7
Interautonómico	1	400	9.000	0,1
Nacional	86	296.411	3.269.902	30,7
2013**	Convenios	Empresas	Trabajadores	Sobre total trabajadores %
TOTAL	2.688	977.058	7.090.195	
Ámbito de empresa	1.957	1.957	508.735	7,2
Ámbito superior:	731	975.101	6.581.460	92,8
- Grupo de empresas	63	299	95.256	1,3
- Sector:	668	974.802	6.486.204	91,5
Provincia	434	382.129	2.047.582	26,9
Comunidad autónoma	166	288.793	1.689.899	23,8
Interautonómico	1	320	3.000	0,0
Nacional	67	303.560	2.745.723	38,7
2014***	Convenios	Empresas	Trabajadores	Sobre total trabajadores %
TOTAL	1.728	723.724	4.755.972	
Ámbito de empresa	1.255	1.255	335.952	7,1

19. Convenios, empresas y trabajadores por año de efectos económicos y según el nivel de negociación. Años 2011, 2013 y 2014. Fuente Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Podemos comprobar que el número total de convenios disminuye de forma continua en el año 2011, 2013 y 2014 pasando de 4.585 convenios a un total 1728.

En función al número de convenios por ámbito, se muestra de igual manera una reducción progresiva tanto de los de empresa como de los de ámbito superior. Cabe destacar la reducción de los convenios de empresa. En el año 2011 se establecen 3422, en el año 2013 bajan hasta 1957, sin embargo, es en el año 2014 en el que encontramos un dato interesante: El número de convenios se reduce hasta 1255, siguiendo la tendencia iniciada en 2013, pero el descenso es menor que en los años anteriores.

La continua disminución y el hecho de que no sea tan marcada esta reducción este año es importante si lo comparamos con las reducciones de convenios superiores al ámbito de empresa.

En el año 2011 el total de convenios de empresa es 1163. Decrece en el 2013 hasta 731 y continúa hasta 2014 con 473. La reducción del número de convenios de ámbito superior a la empresa es mucho mayor en proporción a la sufrida por los convenios de empresa.

En función al porcentaje total de trabajadores que cubren el convenio colectivo de ámbito superior, sigue siendo la principal fuente de cobertura entre el 93% y 90% de los trabajadores a los que afecta. Comprobamos una reducción del porcentaje total de trabajadores afectados por los convenios de empresa pasando en 2011 de un 8,7% a un 7,1%.

Con estos datos podemos establecer que no se ha producido un giro hacia los convenios de empresa.¹⁷

La reforma laboral del 2012, supuso un cambio muy relevante en materia de inaplicaciones¹⁸ de convenios colectivos. Estas inaplicaciones suponen la finalización de aplicación de un convenio colectivo en el ámbito en el que se encuentre.

¹⁷ Como señala el autor MALO, M.A. (2015) en *La reforma laboral de 2012: Primer balance. Cuadernos de información económica. Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva*. p 26. Año 2015. El hecho de que no se haya realizado un vuelco hacia los convenios de empresa “podría deberse a que esta distribución por tipo de convenio está sesgada por algunas limitaciones en cuanto a calidad de los datos (...) Por otro lado, para un pequeño empresario que vea que el convenio de sector-por ejemplo- le impone unas condiciones que no puede asumir, negociar un convenio de empresa por prioridad aplicativa sobre el sectorial puede que no sea un acción atractiva (...) El hecho de que no se esté incrementando la importancia relativa de los convenios colectivos de empresa no es contradictorio con un aumento del poder de decisión de las relaciones laborales por parte empresarial. De hecho, ese incremento de poder hace menos atractivo el realizar todo el esfuerzo de un nuevo convenio colectivo en la empresa, pues el cambio normativo ya estaría ofreciendo a la empresa una mayor capacidad para guiar las relaciones laborales por el camino que desee sin la necesidad de sentarse a negociar un convenio con sus propios trabajadores”.

¹⁸ Las inaplicaciones de convenios colectivos se encuentran establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores que trata la naturaleza y efectos de los convenios. Es en el punto 82.3 “ Cuando concurren causas económica, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de empresa y los representantes de los trabajadores legitimados (...), se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 de la presente ley, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este sector o de empresa que afecten a las siguientes materias a) Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento”.

Año	Inaplicaciones Convenios Colectivos	Trabajadores afectados
2015	1437	43173
2014	2073	66203
2013	2512	159550
2012	748	29352
2011		
2010		

20. Inaplicaciones de convenios colectivos totales años 2010-2015. Elaboración propia a través de los datos presentados por Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance mensual 2016. CCT-3.1.

El número de inaplicaciones de convenios colectivos ha visto un enorme crecimiento desde el año 2012 al 2013, por el que pasa de 748 a un total de 2512 afectando a un total de 159.550 trabajadores. El crecimiento de inaplicaciones de convenios colectivos se mantiene constante tanto en 2014 como en 2015.

La reforma laboral de 2012 supuso el fin de la ultraactividad. Esta ultraactividad de los convenios era una característica que consistía en que los efectos de los mismos se seguían aplicando de manera automática aunque se hubiese agotado el tiempo de vigencia del mismo. De esta manera los efectos del convenio se mantenían durante largos períodos de tiempo, debido a que no se establecía qué es lo que iba a ocurrir en el momento en el que se agotaba.

La aplicación de esta reforma supuso que “una vez alcanzada la fecha de finalización de un convenio, este seguirá vigente por un año adicional si no hay acuerdo. Si al terminar dicho año sigue sin haber acuerdo, el viejo convenio deja de aplicarse y pasa a estar vigente el convenio de ámbito superior” (Malo, M.A. 2015, p. 27).

El efecto que tuvo la reforma laboral de 2012 en cuanto a los convenios colectivos fue una regulación de descuelgue, haciendo posible que todo tipo de convenios o pactos de empresa dejaran de tener efectos en un determinado periodo de tiempo, es decir, supone un aumento de la flexibilidad al aumentar las causas por las que se inaplica un convenio colectivo.

Se da la oportunidad y la capacidad para iniciar un procedimiento si es de su conveniencia, con el fin de obtener la inaplicación de un convenio colectivo en el caso de que no se alcanzase un acuerdo con los trabajadores.

Según Malo, M.A. (2015, p.27), “dentro del diseño de la reforma de 2012, el fin de la ultraactividad se concebía como la pieza clave para romper la inercia temporal de los resultados de la negociación colectiva. Comprobar empíricamente un resultado de largo plazo como este no es posible por el momento, pues no basta con ver los resultados actuales de la negociación colectiva. Lo que se necesita es comprobar la reacción de la negociación colectiva (sobre todo, variaciones salariales pactadas) ante eventos inesperados e idealmente de distintos signos, tanto positivos como negativos.”

Para comprobar la reacción de la negociación colectiva, vamos a utilizar los datos de incremento de variaciones salariales las variaciones salariales (véase figura 11 y 17).

	<i>Total</i>		<i>Convenios de empresa</i>		<i>Convenios de ámbito superior a la empresa</i>	
	<i>Pactada</i>	<i>Revisada</i>	<i>Pactada</i>	<i>Revisada</i>	<i>Pactada</i>	<i>Revisada</i>
2000	3,09	3,72	2,64	3,49	3,15	3,76
2001	3,50	3,68	2,84	3,12	3,59	3,75
2002	3,14	3,85	2,69	3,62	3,19	3,88
2003	3,48	3,68	2,70	2,94	3,58	3,77
2004	3,01	3,60	2,61	3,14	3,06	3,65
2005	3,17	4,04	2,94	3,61	3,19	4,09
2006	3,29	3,59	2,92	3,15	3,34	3,65
2007	3,14	4,21	2,70	3,57	3,20	4,28
2008	3,60	3,60	3,09	3,09	3,65	3,65
2009	2,25	2,24	2,17	2,17	2,26	2,25
2010	1,48	2,16	1,26	1,99	1,50	2,18
2011	1,98	2,29	1,63	1,97	2,02	2,32
2012	1,00	1,16	1,17	1,48	0,98	1,13
2013***	0,53	0,53	0,55	0,55	0,53	0,53
2014***	0,59	0,59	0,43	0,43	0,60	0,61

21. Variación salarial pactada y revisada en porcentaje por año de efectos económicos del convenio según tipo de convenio Fuente *La reforma laboral de 2012*.¹⁹

El incremento de variación salarial se ha reducido significativamente a partir de 2012. Esta reducción tan drástica el mismo año en el que se presenta la reforma laboral no es casualidad. La reforma laboral ha estado enfocada a aumentar la flexibilidad de las empresas para dar respuesta a los efectos de la recesión.

¹⁹Ibid. Referido de MALO, M.A. (2015) La reforma laboral de 2012: Primer balance. Cuadernos de información económica. Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva. p 27. Fuente Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los datos como conjunto nos muestran que tanto la inflación (véase figura 13), la tasa de desempleo (véase figura 12) y la tasa de incremento de variación salarial (véase figura 11 y 17,) son el resultado de un gran cambio en el sistema de negociación colectiva.

Según Malo, M.A. (2015, p.32) “podríamos decir que está surgiendo un nuevo modelo de negociación colectiva con dos características: más capacidad de decisión de la empresa, y a la vez, más cobertura de los convenios sectoriales y no provinciales. La primera característica no es sorprendente, la segunda sí”.

Se está produciendo un cambio enfocado a favorecer el convenio de empresa establecido como prioridad, sustituyendo a la centralidad que suponen los convenios sectoriales provinciales. Se aprecia con la reforma de 2012 una intención de descentralización. Se intenta así alejar a España de un sistema de negociación intermedia por la que ha sido objeto de críticas, como el caso de Forteza, J.L. (2010, p.172) hacia las mejoras que supone encontrarse dentro de uno de los extremos de centralización-descentralización (véase figura 10) y así internalizar los efectos de futuros problemas económicos.

5.1. Flexibilidad de la reforma laboral de 2012

La reforma laboral de 2012 tuvo una intencionalidad de facilitar la funcionalidad de la empresa. “Impulsó la obligatoria estructuración por la negociación colectiva del sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores”, según los informes *Efectos de la reforma laboral 2012*. (CC.OO, 2013. p.6).

La creación de un nuevo cambio en el sistema de negociación colectiva se deriva del trabajo compartido por las empresas y los trabajadores. En el momento en el que la creación del nuevo modelo viene impuesto de forma repentina dando más poder a un sujeto que a otro se producen desequilibrios.

En lo que refiere la reforma laboral de 2012 aumenta la flexibilidad en el artículo 41 .1 del Estatuto de los Trabajadores Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo²⁰. Lo establecido en este artículo no significa que el empresario pueda modificar a su libre albedrío las características que se enmarcan, como por ejemplo: la jornada, horario de trabajo, sistema y cuantía salarial, funciones o sistemas de trabajo de manera completa.

Pero se establece más facilidad para que al empresario le resulte menos costoso prescindir de manera unilateral de condiciones relevantes de los trabajadores, si cumple una serie de requisitos.

De igual manera ocurre con las modificaciones de los artículos 51. Despido Colectivo y 52. Extinción del contrato por causas objetivas del Estatuto de los Trabajadores.²¹

Se vuelve a establecer con esta nueva redacción de ambos artículos un aumento de la flexibilidad destinado a favorecer a las empresas.

Puede plantearse que esta reforma perjudique las condiciones de los trabajadores. Al aumentar el poder de los empresarios, se puede crear conflicto como se señala en el informe *Efectos de la reforma laboral 2012*. (CC.OO, 2013. p.6).

²⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicación BOE num.255 de 24/10/2015. Artículos 41.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

²¹Ibid. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicación BOE num.255 de 24/10/2015. Artículos 51 y 52. Despido Colectivo y Extinción del contrato por causas objetivas.

Como remarca en el mismo informe CC.OO (2013, p. 59), “la reforma reduce, asimismo, el incentivo del trabajador a recurrir las decisiones del empresario, como resultado del refuerzo de la unilateralidad de empresariales que hace la nueva legislación laboral. Esta rebaja se nota en el aumento de la resolución de contratos por baja voluntaria, consecuencia de la alteración sustancial no negociada de las condiciones de trabajo que se permiten ahora.”

Puede producirse que el miedo a perder el trabajo a causa del aumento del poder del empresario sobre sus condiciones laborales, reduzca la capacidad del trabajador de defenderse, por lo que aumentará así, su situación de vulnerabilidad.

Con las modificaciones producidas al Estatuto de los Trabajadores por la reforma laboral de 2012 a causa de una urgente necesidad de adaptación, los incrementos de las tasas de inflación, tasa de desempleo, nos damos cuenta que el modelo y la estructura de negociaciones colectivas de España, no estaba preparada para una recesión de tal magnitud.

5.2. Efectos en las condiciones de trabajo

El sistema de negociación colectiva necesitó de una rápida respuesta para descender los niveles de desempleo, inflación y otros efectos negativos para la economía. El requerimiento de esta respuesta fue otorgar flexibilidad a las empresas. El precio de la flexibilidad es la precariedad.

Un modelo desactualizado e ineficiente de negociación supuso un agravante de los efectos de la recesión económica de 2008. Las reformas laborales de 2012 tuvieron que haber sido aplicadas de forma constante y paulatina mucho antes y contar con la intervención de representantes de trabajadores y empresarios para una correcta incorporación en el sistema de relaciones laborales.

Los efectos los podemos encontrar en los periodos inmediatos en los datos de las condiciones de trabajo. En primer lugar observamos la evolución de los contratos de trabajo en los periodos 2010-2015.

Año	Número total de contratos	Número total de contrato Indefinidos	Número total de contratos Temporales
2010	1.189.818	93.171	1.096.647
2011	1.165.465	65.678	1.099.787
2012	1.058.501	77.366	981.135
2013	1.290.853	83.792	1.207.061
2014	1.384.062	99.853	1.284.209
2015	1.594.915	107.858	1.487.057

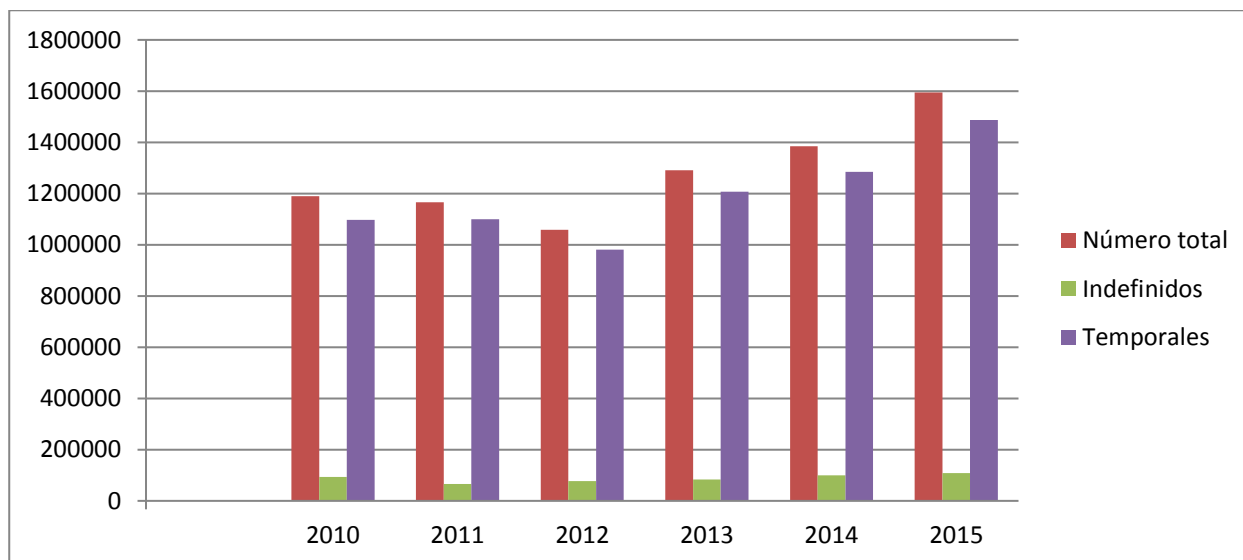
22. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Periodo 2010-2015.
Fuente elaboración propia.²²

Manteniendo el mismo estándar de continuidad en los datos referentes al desempleo en el periodo de años de 2010-2015, se produce una reducción en el número total de contratos, así como en los indefinidos y temporales. Alcanzan sus mínimos en el año 2012. Se produce un drástico incremento en el año 2013 manteniéndose constante el aumento de números de contratos.

Los resultados son los esperados una vez hemos visto la tasa de desempleo de este mismo periodo (véase figura 12).

²² Se ha realizado en base a los datos presentados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. SEPE, estadísticas. Septiembre 2018. Datos nacionales de contratos registrados. Resumen de datos estadísticos. Series anuales de contratos de trabajo (2001-2018). Para ello se han utilizado los datos correspondientes a los meses de diciembre de los años de estudio.

La diferencia que vamos a encontrar a continuación viene establecida en el crecimiento del tipo de contrato de trabajo. Cuando juntamos los datos de números de contratos totales en una gráfica nos daremos cuenta del problema que se ha creado en este periodo.



23. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Periodo 2010-2015. Elaboración propia.²³

El incremento constante de los tipos de contratos temporales. El número total de contratos de trabajo entre los años 2010 y 2012 decrece poco a poco. El impulso producido por la reforma laboral de 2012 hace que aumente el número total de contratos.

La cuestión es que el crecimiento de los contratos indefinidos y los contratos temporales no es proporcional. La cantidad de contratos temporales percibe el mayor incremento visto en todo el periodo, siendo un tanto por ciento muy elevado del total de contratos.

El número de contratos indefinidos se mantiene prácticamente igual en proporción. Se presume una tendencia a la creación de la tasa de contratos temporales.

Se ha reducido la tasa de desempleo (véase figura 12) con un incremento constante de la contratación temporal, lo que produce inseguridad laboral y peores condiciones para los trabajadores.

²³ Gráfica realizada a partir de los datos de la figura 17. Los datos de la figura 17 son presentados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. SEPE, estadísticas. Septiembre 2018. Datos nacionales de contratos registrados. Resumen de datos estadísticos. Series anuales de contratos de trabajo (2001-2018).

El incremento del número de contratos de trabajo temporal viene acompañado en este mismo periodo de otra característica negativa. La reducción de la duración media de los contratos de trabajo temporales.

	2010	2015
Tipo de contrato		
Obra o servicio	71,14 días	51,35 días
Eventual	42,05 días	41,89 días

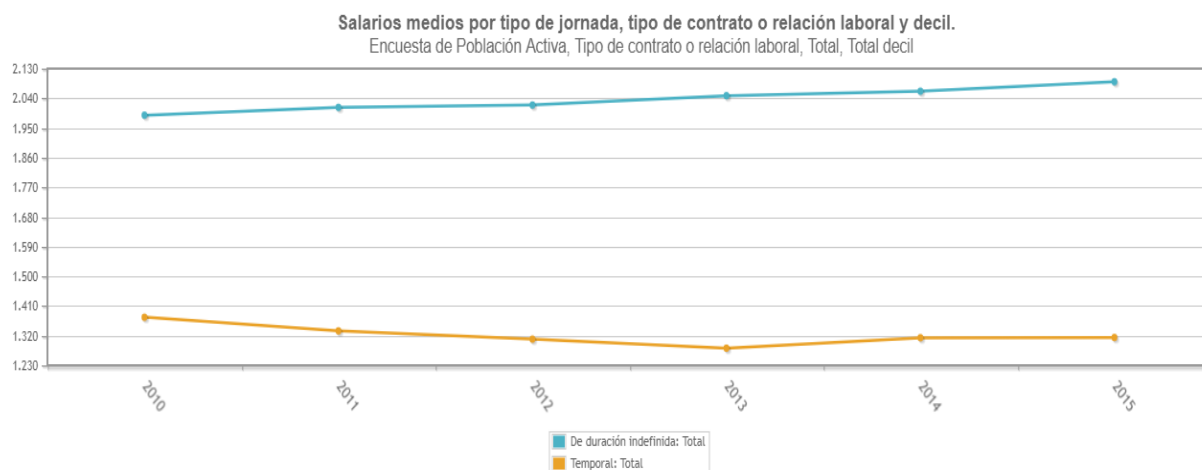
24. Número de días medio de duración por tipo de contrato. Diciembre, años 2010-2015. Elaboración propia.²⁴

Dentro de los contratos temporales, el decrecimiento se encuentra principalmente en los contratos de obra o servicio determinados. Pasando de una media de duración de 71,14 días a 51,35 días. Supone una reducción media de 20 días en un periodo de tiempo de 5 años.

Es en este mismo periodo en el que el incremento de la variación salarial disminuye de forma drástica (véase figura 11) a partir de 2013. Según *Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva*, es sabido que la distribución salarial se ha visto severamente afectada por la crisis, especialmente de 2011 en adelante, con bajadas reales de salarios concentradas en los dos deciles más bajos de la distribución salarial, lo cual ha contribuido a aumentar de forma clara la dispersión salarial y a partir de ahí la desigualdad de la renta” (Malo, M.A. 2015, p.31).

De igual manera que se han visto moderados las variaciones de incrementos salariales de la negociación colectiva por la reforma laboral de 2012, conviene comprobar la evolución que han tenido los salarios en este periodo de tiempo para confirmar el aumento de dispersión salarial.

²⁴ Gráfica realizada a partir de los datos presentados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. SEPE. Volumen I datos del mes de diciembre de los años 2010-2015. Estadística de contratos años 2010-2015 apartados 2.6M. Contratos de trabajo por tipo, sexo y totales. Según duración.



25. Salarios medios por tipo de contrato. 2010-2015. Fuente INE.

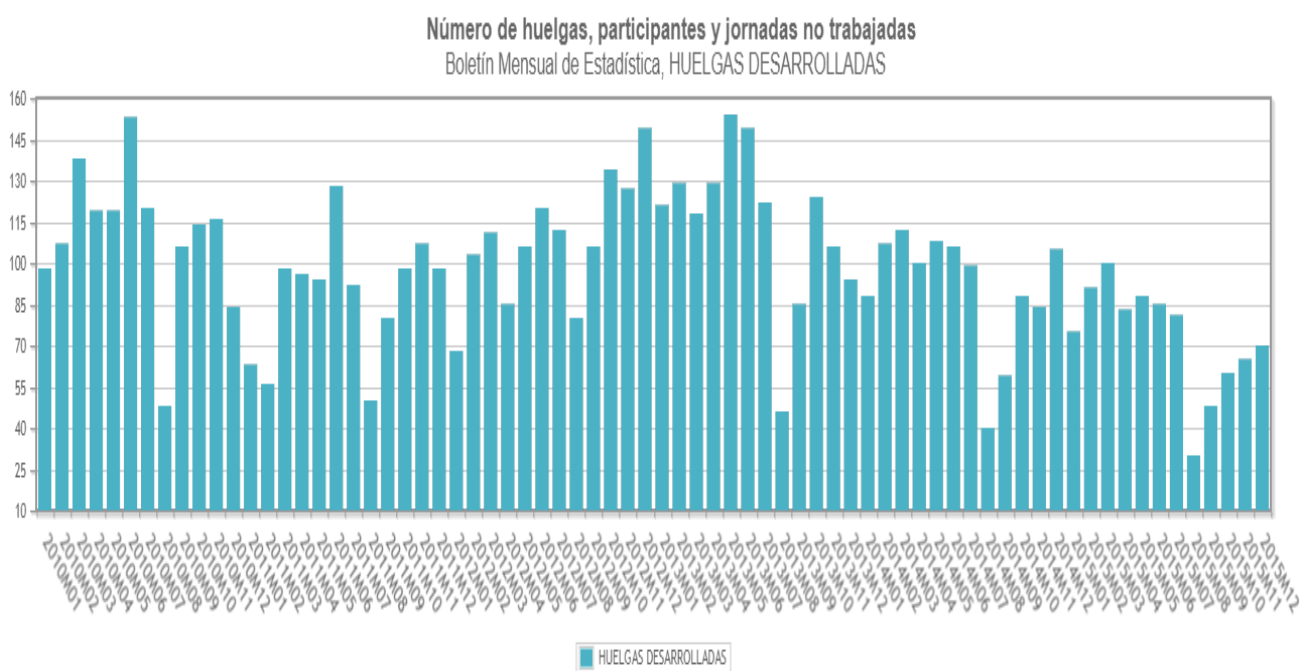
La dispersión de salarios por tipo de contrato es evidente. Desde el año 2010 hasta el 2013 comprobamos un descenso del salario medio de los trabajadores temporales. En 2013 comienza un crecimiento por el que permanece constante hasta 2015. Los contratos indefinidos no solo no han visto decrecido su salario medio total durante este periodo. Han aumentado de manera lenta pero constante el salario medio de 2010 hasta 2015.

En cuanto a la rotación en el empleo en este periodo, según Peñas, L.M. (2016, p.32) “en el año 2015, el paro registrado se redujo en apenas 345.200 personas, pero la rotación de personas por las oficinas del SEPE fue muy superior. En 2015 se contabilizaron nueve millones de altas en el Servicio Público de Empleo y, de forma simultánea se tramitaron 9,6 millones de bajas; esto es, fueron casi 20 millones de altas y bajas de personas que se registraron como desempleados varias veces a lo largo de 2015 y que, en el sentido contrario, causaron baja en diferentes ocasiones a lo largo del ejercicio.”

Se trata de una cantidad muy elevada de rotación. Suponen cambios continuos de puestos de trabajo, empresas o incluso de sector. Una renovación constante y un grado de inseguridad laboral muy alto que puede producir insatisfacción a los trabajadores.

Los contratos temporales suponen la gran mayoría de contratos de España. Su salario medio es muchísimo más reducido si se compara con los contratos indefinidos. La duración media de los contratos temporales, en concreto el contrato de obra se ha visto reducido de forma relevante.

Si a esto le añadimos una rigidez de los incrementos salariales efecto de la negociación colectiva, además de aumentar la flexibilidad dando poder unilateral al empresario a la hora de tomar decisiones relevantes a las condiciones de trabajo y despido de trabajadores y una alta rotación en el empleo, es bastante probable que se haya visto incrementado el número de conflictos entre empresarios y trabajadores.



26. Número de huelgas durante los años 2010-2015. Fuente INE.

Se produce un alto índice de huelgas en el año 2010 desde el que comienza un descenso que se mantiene continuo hasta el año 2012. Recordemos que es en el año 2012 en el que se alcanza la tasa máxima de inflación (véase figura 13) y la tasa de desempleo sigue en crecimiento continuo desde el 2010 (véase figura 12) por lo que entra dentro de lo esperado que se produzca un aumento en el número de huelgas en 2012 y parte del año 2013.

La aplicación de la reforma de 2012 supone un descenso de la tasa de paro y una moderación de la inflación, por lo que explica la constante reducción y decrecimiento de número de conflictos a partir de 2013 llegando al mínimo del periodo en 2015.

6. Conclusión

El sistema de negociación español tiene características que la definen de manera muy marcada y son positivas para el trabajador. En primer lugar un bajo nivel de afiliación sindical que se compensa con una elevada tasa de cobertura de los efectos de la negociación, supone un pilar fundamental de nuestro sistema. Bajo nuestro punto de vista, que no exista necesidad de participar en el proceso de negociación por parte del trabajador para recibir los efectos de la negociación resulta positivo, aunque afecte de manera negativa a la tasa de afiliación a los sindicatos y al poder que puedan ejercer los trabajadores como conjunto.

Por otro lado, el sistema y modelo de negociación colectiva en España ha sido criticado muchas veces por motivo de su grado intermedio de centralización y predominio de convenio colectivo sectorial y provincial. Esto se debe a las características de nuestro tejido productivo dominado por PYMES, las cuales generan la mayor cantidad de empleo, y que son empresas en su mayoría de pequeño tamaño sin capacidad de tener un convenio o acuerdo propio. De esta manera, observando el número de trabajadores afectados por convenios colectivos, comprobamos que la inmensa mayoría de los trabajadores se ven afectados por los convenios de ámbito sectorial y provincial. En el momento en el que la gran mayoría de los trabajadores de España se encuentran bajo los efectos de convenios sectoriales y provinciales, podemos afirmar el nivel de centralización intermedio del sistema de negociación.

Con la existencia de teorías que indican que los mejores resultados se encuentran en sistemas radicalizados, en función a que sean muy descentralizados o muy centralizados, era de esperar que España se hubiera decantado por una de las dos vertientes antes de la recesión económica.

En el momento en el que se produce la recesión de 2008 y se empiezan a notar sus efectos a pasos agigantados durante los años 2010 hasta 2012, se produce un aumento del desempleo e inflación de manera considerable. Al no poder mitigar estas consecuencias de la recesión nos damos cuenta de que el sistema de negociación colectiva, su funcionamiento, su coordinación y planteamiento, no pudieron hacer frente a todos los efectos devastadores que se produjeron.

Se produce una urgente necesidad de equilibrio en el mercado, que se intenta solucionar con la entrada y aplicación de la reforma laboral de 2012. Con la reforma se consiguen los objetivos a corto plazo de reducción de desempleo e inflación. Esto supone para el sistema de negociación español una tendencia hacia la descentralización, de alguna manera dando más poder a las empresas y aumentando su flexibilidad.

No se puede esperar que una reforma que se decanta por una descentralización para buscar un equilibrio en las tasas de empleo e inflación, funcione de la noche a la mañana sin pagar un precio. Estas reformas no son el tipo de reformas que puedan aplicarse sin que suponga la pérdida de alguna condición.

El precio a pagar ha sido, y son las condiciones de trabajo y situaciones de empleo. Hemos sacrificado nuestra situación laboral para mantener el equilibrio del mercado. Las tasas de empleo se basan en contratos temporales y a su vez, los salarios de los contratos temporales se mantienen a la baja.

La negociación colectiva necesita de una reforma urgente que sea capaz de hacer frente a situaciones límite como las de periodos anteriores y así poder interiorizar los problemas de la manera que sea.

Tanto trabajadores como empresarios con la ayuda del Estado, deben decantarse hacia otro modelo de negociación colectiva en España. No podemos quedarnos en un sistema intermedio de negociación, porque no hemos sido capaces de hacer frente a situaciones de fuerte decrecimiento económico y es muy probable que no seamos capaces de dar una adecuada respuesta a otra situación similar como la ocurrida en este periodo.

Abogamos por un aumento de la centralización de la negociación colectiva, aún, cuando la tendencia de los últimos años denota una posición más descentralizada. Cada vez son más el número de empresas que tienen sus propios convenios y acuerdos, lo que significa un posicionamiento hacia la descentralización, sobre todo para regular condiciones de trabajo.

En el caso de España ya existen dos grandes personalidades sindicales que engloban a más del 90% de los afiliados por lo que la representación de los trabajadores se establecería como un bloque que actuaría de manera coordinada. Preferimos la centralización a la descentralización porque hemos comprobado que al decantarnos por una ligera tendencia a la descentralización, se pierden demasiadas condiciones y se producen demasiadas injusticias. Además como hemos comprobado a lo largo de los estudios del trabajo, la mayoría de autores coinciden en que son los sistemas centralizados los que mejor resultados obtiene a largo plazo.

Un nivel centralizado tiene mayor probabilidad de tener una mejor coordinación en todos los ámbitos que abarcan la negociación colectiva. Esta coordinación es la clave que hace funcionar de forma eficiente todos los sistemas; tanto a nivel de empresa, sectorial o nacional. La coordinación es el engranaje fundamental para el funcionamiento real de la negociación colectiva.

Bibliografía

- Constitución Española. Texto consolidado. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978. núm 311. De los Derechos y Deberes de los ciudadanos. (1978).*
- Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm 36 de 11 de Febrero de 2012. (11/02/2012)
- Estatuto de los trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (24/10/2015).*
- Alós, R. (2014). *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*. Barcelona: Fundación 1 de mayo. Colección de informes número 96.
- Banco Central Europeo. (2018). *Eurosistema ¿Qué es la inflación? Recuperado el 29 de Septiembre de 2018*. Obtenido de <https://ecb.europa.eu/ecb/educational/hicp/html/index.es.html>
- Calmfors L, Driffill J. (1988). *Bargaining Structure, Corporation and Macroeconomic Performance. Economic Policy*, 14-61.
- Campbell McConnell, Stanley L. (2007). *Economía Laboral. Sexta edición*. Madrid: McGrawhill.
- CC.OO. (2013). *Efectos de la reforma laboral 2012*. Madrid: CC.OO confederal, Flexibilidad interna. p.85
- Cruz Villalon, J. (2012). Incidencia de la reforma laboral de 2012. En P. R. Jesús Cruz, *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la negociación colectiva* (págs. 17-36).
- Dickens, W. (1986). Wages, Employment and the Threat of Collective Action by Workers. *Working Papers. nº1856*.
- Ferreiro, J. G. (2014). Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 51, 31-53.
- Francis, D. R. (1971). Collective bargaining and inflation. *Speech given by Daryl R. Francis President, Federal Reserve Bank of St. Louis.*(págs. 2-16). Portland: University of Portland.
- González, M. B. (2010). La estructura de la negociación colectiva en España. En J. F. Aparicio, *Efectos económicos de la negociación colectiva española*. (págs. 146-162). Universidad del País Vasco- Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Inflation.eu. (12 de 2017). *Worldwide Inflation Data*. Recuperado el 3 de Septiembre de 2018, de <https://es.inflation.eu/tasas-de-inflacion/espana/inflacion-historica/ipc-inflacion-espana.aspx>

- Juan J. Jimeno, C. T. (2011). *Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment*. Madrid: Banco de España.
- Lahera Forteza, J. (2010). Modelos y reformas de la negociación colectiva. En V. V. Sánchez, *Papeles economía Española. La reforma del mercado de trabajo*. (págs. 166-213). Madrid: G&M.- Madrid.
- Lindbeck A, S. D. (1986). *Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations*. *American Economic Review* nº2, 235-240.
- Malo, M. (2015). *Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva*. En M. Malo, *La reforma laboral de 2012: primer balance. Cuadernos de información económica*. pp. 23-33. Salamanca: Funces.
- Martínez-Matute, M. (2016). *La cobertura de la negociación colectiva en España: una nueva propuesta de medición*. *Revista de Economía Laboral* 13(2), pp.35-59.
- Peñas, L. (2016). *Un mercado de trabajo insuficiente y muy desequilibrado*. En M. Peñas, *Cuadernos de acción sindical*. (pág. p.32). Madrid: Confederación sindical de CC.OO.
- Santos Ruesga, M. Lasierra Esteban, J.M. Pérez Ortiz, L. Pérez Trujillo, M. Da Silva Bichara, J. (2014). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide.
- Santos Ruesga, M. Pérez Ortiz, L. Resa Nestares, C. Da Silva Bichara, J. Heredero de Pablos, M^a. (2007). *Análisis económico de la negociación colectiva en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Sergi Vidal, R. A. (2016). *La afiliación a CC.OO. Evolución, estructura y trayectorias*. Madrid: Fundación 1 de mayo. Informes 123.
- Traxler, F. (1994). *Collective Bargaining: Levels and Coverage*. En OECD, *Employment Outlook*. En F. Traxler, *Collective Bargaining: Levels and Coverage*. París.
- Traxler, F. (2009). *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage. A Cross-National Analysis*, 23-24.
- Uguina, J. R. (2004). La estructura de la negociación colectiva. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 113-134.
- Valverde, M. (1992). Estructura y proceso de la negociación colectiva. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 18., 19-26.

Tabla de ilustraciones.

1. Principales indicadores de la negociación colectiva. Elaboración propia.	7
2. Principales características de la afiliación en España. Elaboración propia.....	8
3. La afiliación sindical en Europa. Año 2000-2015. Fuente Fundación 1 de Mayo. Informes 123.....	9
4. Evolución de la población asalariada y la afiliación sindical en España. 2000-2014. Fuente Fundación 1 de Mayo.	11
5. La afiliación sindical en España (1980-2014). Valores absolutos y tasa relativa. Fuente Fundación 1 de Mayo.	12
6. Principales características de la cobertura en España. Elaboración propia.	13
7. Tasas de cobertura global y ajustada de la negociación colectiva en España.....	14
8. Tasas de afiliación sindical y tasas de cobertura por países en 2013.....	16
9. Principales características de la centralización. Fuente elaboración propia.....	17
10. Hipótesis de Calmfors y Driffiill. (1988).....	19
11. Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial media pactada y revisada, según ámbito funcional, por año de efectos económicos y período de registro. Fuente Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	22
12. Convenios, empresas y trabajadores por año de efectos económicos y según el nivel de negociación. Año 2011. Fuente Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.....	24
13. Tasa de paro por sexo y grupo de edad. Encuesta de Población Activa, Ambos sexos, Total. INE periodo 2010-2015.....	26
14. Tasa de inflación por periodo que abarca desde 2010 hasta 2015. Elaboración propia. Fuente <i>Worldwide Inflation Data</i>	29
15. Empresas inscritas en la Seguridad Social diciembre, año 2012. Fuente MEySS.	30
16. El desempleo en el modelo de los trabajadores internos- externos. Fuente <i>Análisis económico de la negociación colectiva en España</i> , Ruesga et al (2004, p.31).	32
17. Tasa de cobertura y tasa de paro, periodo 2010-2015. Elaboración propia.....	34
18. Número total de convenios y trabajadores, número total de convenios y división. Fuente Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	36
19. Convenios, empresas y trabajadores por año de efectos económicos y según el nivel de negociación. Años 2011, 2013 y 2014. Fuente Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	37

20. Inaplicaciones de convenios colectivos totales años 2010-2015. Elaboración propia a través de los datos presentados por Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance mensual 2016. CCT-3.1.....	39
21. Variación salarial pactada y revisada en porcentaje por año de efectos económicos del convenio según tipo de convenio Fuente <i>La reforma laboral de 2012</i>	40
22. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Periodo 2010-2015. Fuente elaboración propia.....	44
23.Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación anual. Periodo 2010-2015. Elaboración propia.	45
24. Número de días medio de duración por tipo de contrato. Diciembre, años 2010- 2015. Elaboración propia.....	46
25. Salarios medios por tipo de contrato. 2010-2015. Fuente INE.	47
26. Número de huelgas durante los años 2010-2015. Fuente INE.....	48

